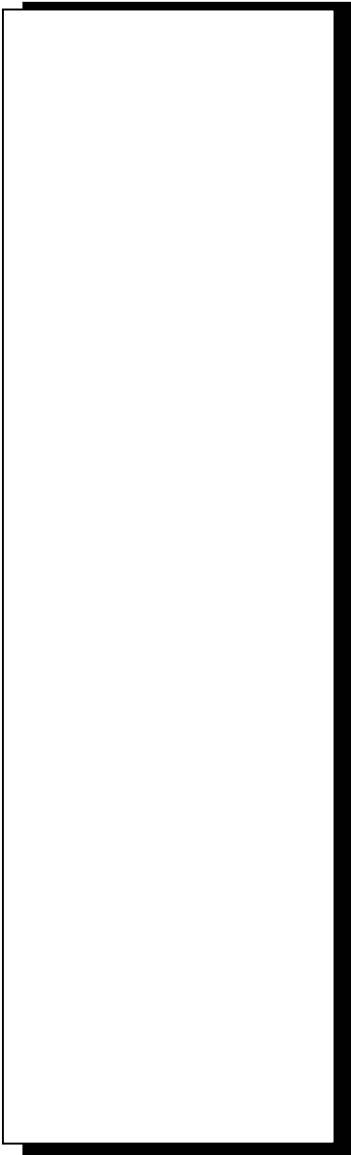
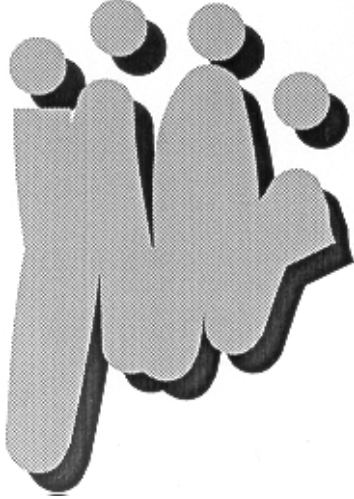




**Conseil Supérieur  
de l'emploi**



# **RAPPORT 2003**

## COMPOSITION DU CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI

VANDENBROUCKE Frank      Ministre de l'Emploi et des Pensions  
Président

### **Membres fédéraux:**

SMETS Jan (N)                      Directeur de la Banque nationale de Belgique  
Vice-Président

BAECK Karel (N)                    Administrateur général de l'ONEM

BOGAERT Henri (F)                Commissaire au Plan

DE KEYSER Véronique (F)        Professeur, Université de Liège

LUX Bernard (F)                    Professeur, Université de Mons

NYSENS Marthe (F)                Professeur, Université catholique de Louvain

RAYP Glenn (N)                    Professeur, Université de Gand (RUG)

### **Membres régionaux:**

Flandre:

BOSTYN Yvan                        Administrateur général du VDAB

STAPPAERTS Mieke                Directeur général, Administration de l'Emploi

Wallonie:

MEAN Jean-Pierre                Administrateur général du FOREM

Bruxelles:

COURTHEOUX Eddy (F)            Administrateur général de l'ORBEM

STROOBANT Maxime (N)        Professeur, Université libre de Bruxelles (VUB)

### **Secrétaire:**

JADOT Michel                        Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et  
Concertation sociale

Personnes de contact:

Secrétariat du Conseil Supérieur de l'emploi - tél. 02 233 49 44  
- fax 02 233 47 38  
- e-mail: albert.vannuffel@meta.fgov.be

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale: VAN NUFFEL Albert

Assistance scientifique Marie-Denise Zachary: tél. 02 221 54 51  
e-mail: mariedenise.zachary@nbb.be

Banque nationale de Belgique: DELHEZ Philippe, FAMEREE Hugues, ZACHARY Marie-Denise

Remerciements

Le Conseil exprime ses remerciements aux administrations des Communautés flamande, française et germanophone, ainsi qu'au FOREM et au VDAB pour les informations et remarques transmises.

## TABLE DES MATIÈRES

---

<b>SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS .....</b>	<b>1</b>
<b>    ÉVOLUTIONS RÉCENTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL .....</b>	<b>2</b>
<b>    RAPPORT "ÉDUCATION ET FORMATION: CLÉS POUR L'EMPLOI" .....</b>	<b>3</b>
<b>1. LE NIVEAU GÉNÉRAL D'ÉDUCATION .....</b>	<b>4</b>
<b>2. LA FORMATION INITIALE.....</b>	<b>6</b>
2.1 Synthèse .....	6
2.2 Recommandations .....	8
<b>3. LA FORMATION DES TRAVAILLEURS .....</b>	<b>13</b>
3.1 Synthèse .....	13
3.2 Recommandations .....	14
<b>4. LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI .....</b>	<b>19</b>
4.1 Synthèse .....	20
4.2 Recommandations .....	22
<b>PARTIE 1: LE MARCHÉ BELGE DU TRAVAIL EN 2003 .....</b>	<b>I-1</b>
<b>I. ÉVOLUTION CONJONCTURELLE DU MARCHÉ BELGE DU TRAVAIL .....</b>	<b>I-3</b>
1. Emploi .....	I-3
2. Volume de travail .....	I-5
3. Taux d'emploi.....	I-9
4. Chômage .....	I-10
<b>II. CONFÉRENCE POUR L'EMPLOI.....</b>	<b>I-12</b>
<b>PARTIE 2: RAPPORT "ÉDUCATION ET FORMATION: CLÉS POUR L'EMPLOI" .....</b>	<b>II-1</b>
<b>I. INTRODUCTION GÉNÉRALE: ÉDUCATION, FORMATION ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE.....</b>	<b>II-3</b>
1. Données macroéconomiques sur la croissance du PIB.....	II-3
2. Données microéconomiques: bénéfices individuels de l'éducation et de la formation .....	II-4
3. Bénéfices sociaux de l'éducation et de la formation .....	II-4
4. Bénéfices de la formation en entreprise et effet sur l'emploi et le chômage .....	II-5
5. Conclusions .....	II-6

<b>II. NIVEAU D'ÉDUCATION EN BELGIQUE, COMPARAISONS INTERNATIONALES ET RÉGIONALES .....</b>	<b>II-7</b>
<b>1. Niveau d'éducation de la population .....</b>	<b>II-7</b>
1.1 Évolution temporelle en Belgique.....	II-7
1.2 Comparaisons internationales.....	II-10
1.3 Comparaisons régionales .....	II-12
<b>2. Niveau d'éducation de la population active .....</b>	<b>II-15</b>
2.1 Comparaison entre la population et la population en emploi.....	II-15
2.2 Comparaisons internationales.....	II-19
2.3 Comparaisons régionales et effet de génération .....	II-22
<b>III. LA FORMATION INITIALE .....</b>	<b>II-24</b>
<b>1. Les principaux résultats de l'enquête PISA .....</b>	<b>II-24</b>
1.1 Organisation des systèmes éducatifs en Europe.....	II-25
1.2 Résultats belges et européens au programme PISA.....	II-28
1.2.1 Rendement moyen et dispersion des résultats .....	II-28
1.2.2 Part des élèves atteignant de faibles niveaux de compétence.....	II-33
1.2.3 Sources de la dispersion des résultats.....	II-36
1.2.4 Les enseignements de l'enquête PISA pour la Belgique.....	II-42
<b>2. L'enseignement qualifiant en Belgique .....</b>	<b>II-45</b>
2.1 Historique et organisation de l'enseignement qualifiant et comparaison avec le système dual allemand.....	II-45
2.2 Effectifs de l'enseignement qualifiant et efficacité interne .....	II-48
<b>3. La transition entre école et vie professionnelle (efficacité externe) .....</b>	<b>II-56</b>
<b>IV. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.....</b>	<b>II-62</b>
<b>1. La formation professionnelle en entreprise.....</b>	<b>II-63</b>
1.1 La formation dans le bilan social.....	II-65
1.1.1 Évolution des indicateurs de formation entre 1997 et 2002 .....	II-65
1.1.2 Analyse par taille, branche et genre .....	II-67
1.2 Comparaison de la formation dans les entreprises au niveau européen .....	II-74
1.2.1 Pratiques de formation formelle et informelle dans les entreprises.....	II-75
1.2.2 Types de formation informelle .....	II-77
1.2.3 Les indicateurs de formation formelle dans CVTS .....	II-79
1.3 Comparaison entre l'enquête CVTS et le bilan social pour l'année 1999.....	II-84
1.4 La formation professionnelle continue selon les enquêtes sur les forces de travail .....	II-85
1.5 Les effets de la formation professionnelle continue.....	II-90
1.5.1 Du point de vue des entreprises.....	II-90
1.5.2 Du point de vue des bénéficiaires.....	II-91

<b>2. La formation des demandeurs d'emploi.....</b>	<b>II-94</b>
2.1 Les demandeurs d'emploi en formation.....	II-95
2.1.1 <i>Les données des Enquêtes sur les forces de travail.....</i>	<i>II-95</i>
2.1.2 <i>Les données de l'ONEM.....</i>	<i>II-95</i>
2.1.3 <i>Les données des services communautaires et régionaux de l'emploi .....</i>	<i>II-99</i>
2.1.4 <i>Actions de formation en faveur des demandeurs d'emploi les plus                   fragilisés.....</i>	<i>II-107</i>
2.2 Les effets des formations octroyées aux demandeurs d'emploi.....	II-108
2.2.1 <i>Données quantitatives .....</i>	<i>II-108</i>
2.2.2 <i>Données qualitatives.....</i>	<i>II-116</i>
 <b>Liste des tableaux, graphiques et encadré.....</b>	 <b>II-119</b>
 <b>Liste des abréviations.....</b>	 <b>II-123</b>
 <b>Liste des divisions de la nomenclature NACE-BEL .....</b>	 <b>II-125</b>
 <b>Bibliographie .....</b>	 <b>II-126</b>

## ***SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS***

La synthèse et les recommandations du présent rapport se structurent, comme la partie analytique, en deux parties, l'une consacrée aux évolutions récentes sur le marché du travail, l'autre au thème principal que le Conseil supérieur de l'emploi a choisi d'aborder cette année, l'éducation et la formation. L'éducation et la formation jouent en effet un rôle clé pour l'emploi. Elles constituent d'ailleurs une des pierres angulaires sur lesquelles se fondent la Stratégie européenne pour l'emploi initiée à Luxembourg en 1997.

## **PARTIE 1. ÉVOLUTIONS RÉCENTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

Dans la foulée de l'année précédente, 2003 s'est caractérisée par une diminution du niveau de l'emploi. Alors que l'on recensait en moyenne 4.136.000 personnes occupées en Belgique en 2002, l'année 2003 aurait enregistré une diminution moyenne de 15.000 personnes en emploi, soit une baisse de l'ordre de 0,4 p.c. Ce repli a fait suite à la poursuite du ralentissement de l'activité économique enregistrée tout au long de 2002, la variation de l'emploi suivant celle-ci à quelques trimestres d'intervalle. Le volume de travail se serait également replié: au total, le nombre d'heures ouvrées aurait reculé de 0,8 p.c. par rapport à l'année précédente. Ce recul, plus accentué que celui du nombre de personnes occupées, a traduit une diminution de la durée moyenne du travail. Il s'agit là d'une tendance qui présente à la fois une composante structurelle (la durée conventionnelle du travail continue à diminuer légèrement<sup>1</sup>), et une composante conjoncturelle (le temps de travail s'ajuste plus rapidement, à la hausse comme à la baisse, aux fluctuations de l'activité économique, que le niveau de l'emploi).

Compte tenu du fait que la population en âge de travailler a continué de croître (de 20.000 personnes) et de la baisse de l'emploi attendue au cours de l'année 2003, le taux d'emploi harmonisé, estimé sur la base des enquêtes sur les forces de travail qui servent de référence pour l'élaboration des statistiques de l'emploi au niveau européen, devrait se chiffrer à 59,5 p.c., en légère diminution par rapport à l'année précédente.

Résultat conjoint de l'augmentation de la population active et de la baisse de l'emploi, le nombre de demandeurs d'emploi n'a cessé d'augmenter durant l'année 2003. En moyenne, 538.000 demandeurs d'emploi inoccupés ont été recensés au cours de l'année, soit 47.000 de plus que l'année précédente. Le taux de chômage moyen harmonisé est passé à 8,1 p.c., contre 7,3 p.c. l'année précédente.

S'inscrivant dans ce contexte morose, la Conférence pour l'emploi, menée à l'initiative du gouvernement, a fédéré l'ensemble des acteurs, pouvoirs publics et partenaires sociaux, autour de l'objectif de l'augmentation du taux d'emploi. Afin de répondre aux défis posés, les partenaires sociaux et les gouvernements fédéral, régionaux et communautaires se sont engagés à faire de

---

<sup>1</sup> Généralisation des 38 heures par semaine



l'emploi la priorité absolue au cours des prochaines années. Les mesures décidées dans le cadre de la Conférence pour l'Emploi constituent une première étape dans cette direction. Elles concernent la création de 25.000 emplois dans le secteur de l'aide à domicile et de 12.000 postes de travail dans le domaine de l'économie sociale. Par ailleurs, afin de conserver et de stimuler la création d'emplois dans le secteur privé, des réductions de charges sur le travail seront accordées (18.000 postes de travail). Ces mesures viseront en particulier des groupes de travailleurs spécifiques, dont les travailleurs à bas salaires, pour qui la réduction des cotisations sera renforcée et le niveau du seuil d'octroi sera rehaussé. Des réductions de charges supplémentaires pour les emplois dans le secteur non marchand ont également été décidées (5.000 postes de travail). En outre, prenant acte du fait que les jeunes sont les premières victimes d'un ralentissement de la croissance, les partenaires à la Conférence ont mis en œuvre une simplification administrative importante concernant le système des plans premier emploi. Par ailleurs, les Régions et la Communauté germanophone ont décidé d'intensifier leur collaboration afin de promouvoir la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi. Enfin, une attention a aussi été portée lors de la Conférence pour l'emploi à la formation: les parties prenantes se sont engagées à accroître la quantité et la qualité des actions en matière de formation et à développer une approche adaptée pour les demandeurs d'emploi.

Se référant aux prévisions les plus récentes qui indiquent une légère amélioration sur le plan de l'emploi au cours du premier semestre de 2004, le Conseil supérieur salue l'initiative de la Conférence pour l'emploi et invite l'ensemble des acteurs à respecter les engagements qu'ils y ont pris et à poursuivre les négociations sur des mesures visant à améliorer les performances du marché du travail.

## **PARTIE 2. RAPPORT "ÉDUCATION ET FORMATION: CLÉS POUR L'EMPLOI"**

L'éducation et la formation contribuent à la croissance économique et à l'accroissement de la productivité. Pour les individus, l'impact économique n'est pas non plus négligeable. Il se fait sentir, entre autres, sur les revenus du travailleur et sa productivité, ou encore sur la probabilité d'être en emploi. En outre, l'éducation et la formation, tant au sens strict du terme (formation initiale, qualifiante, certificative, diplôme, etc.) qu'au sens d'acquisition de compétences (génériques, transversales, complémentaires, etc.), contribuent à réduire les risques de chômage, de marginalisation ou d'exclusion. De la sorte, elles se traduisent par une réduction des dépenses que les pouvoirs publics doivent consacrer à l'indemnisation du chômage ou à d'autres prestations. Dans le même ordre d'idée, elles trouvent pleinement leur place en tant qu'éléments d'une politique visant à développer davantage d'emplois. Au-delà de leurs implications économiques et financières, l'éducation et la formation, dont l'incidence sociétale se mesure aussi par leurs effets sur la santé, la cohésion sociale, la participation à la vie sociale et politique, s'avèrent des fondements importants de la démocratie moderne.

Par ailleurs, au travers de la ligne directrice n° 4, la stratégie européenne pour l'emploi prône la mise en œuvre de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie, notamment en améliorant la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation. Deux objectifs concrets y sont formulés: amener à l'horizon 2010 85 p.c. des personnes de 22 ans au terme de l'enseignement secondaire supérieur (en 2003, en Belgique, 13 p.c. des personnes âgées de 18 à 24 ans n'avaient pas le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et ne suivaient plus de formation) et permettre à 12,5 p.c. de la population adulte en âge de travailler (25 à 64 ans) de suivre une formation (cette proportion était de 8,5 p.c. en Belgique en 2003).

C'est dans ce cadre que le Conseil supérieur de l'emploi a souhaité explorer davantage le thème de l'éducation et de la formation dans son rapport 2003. Se concentrant sur les aspects liés au travail et à l'emploi, le Conseil a choisi d'aborder, en premier lieu, la question du niveau général d'éducation en Belgique, ainsi que sa dynamique (évolution dans le temps), par comparaison avec l'Union européenne. Cette entrée en matière présente l'avantage de situer la Belgique par rapport à ses partenaires européens, d'une part, et de montrer l'importance que joue le niveau d'éducation des individus dans leur relation avec le monde du travail, d'autre part. Dans la foulée, le Conseil a également estimé indispensable de faire le point sur la formation initiale actuelle des jeunes dans l'enseignement secondaire, en se focalisant notamment sur les filières qualifiantes, qui leur offrent la possibilité d'entrer dans la vie professionnelle, ainsi qu'en examinant quelques éléments de la transition entre études et emploi. Une fois actif, l'individu rencontrera encore différentes occasions de se former. En tant que travailleur, il aura accès à la formation professionnelle en entreprise, qui a fait l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux et dont l'importance a encore été soulignée au cours de la récente Conférence pour l'emploi. S'il est demandeur d'emploi, il pourra suivre des formations spécifiques, afin d'acquérir de nouvelles connaissances ou de se spécialiser davantage<sup>2</sup>.

## **1. Le niveau général d'éducation**

Faire le point sur le niveau de formation de la population permet d'aborder différentes questions qui trouvent leur intérêt par rapport à l'ensemble des domaines sur lesquels l'éducation et la formation ont un impact. Quelle évolution observe-t-on d'une génération à l'autre, est-elle parallèle pour les hommes et les femmes, pour divers groupes? Comment a progressé le niveau d'éducation au cours des dix dernières années? Quelles sont les forces et les faiblesses de la Belgique par comparaison avec une moyenne européenne? Quelles sont les caractéristiques spécifiques de la population active, de la population occupée, des demandeurs d'emploi ; diffèrent-elles de celles de la population dans son ensemble? Autant de questions dont les réponses permettront d'orienter au mieux les politiques d'éducation et de formation.

---

<sup>2</sup> Les aspects budgétaires ne seront pas abordés dans ce rapport.

Par rapport à la moyenne européenne, la population belge (âgée de 25 à 59 ans) se compose d'une plus grande proportion de personnes peu qualifiées; en 2002, 37 p.c. n'avaient pas atteint le niveau de l'enseignement secondaire supérieur, contre 35 p.c. en moyenne dans l'Union européenne. Une analyse générationnelle met en évidence que le retard est valable pour les classes d'âge supérieur à 34 ans, tandis que les jeunes générations sont mieux formées qu'en moyenne dans l'UE, ce qui permet d'envisager à l'avenir une participation accrue de l'ensemble de la population au marché du travail.

En revanche, on trouve en Belgique une proportion plus importante qu'en moyenne dans l'Union européenne de diplômés de l'enseignement supérieur (29 p.c. parmi la population des 25-59 ans, contre 22 p.c. dans l'UE). Cette proportion est la troisième plus importante d'Europe, après la Finlande et le Danemark qui comptent, respectivement, 34 et 30 p.c. de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les 25-59 ans. Il s'agit d'un élément non négligeable car ce groupe participe davantage au marché du travail et s'y maintient plus longtemps. Parmi cette catégorie, les femmes présentent un dynamisme particulièrement intéressant, au regard de leur participation au marché du travail; les plus qualifiées sont en effet moins souvent inactives et se maintiennent en plus grande proportion sur le marché du travail quand elles ont des enfants. Par ailleurs, les jeunes femmes s'engagent plus souvent dans des études supérieures que les jeunes hommes, et obtiennent en plus grande proportion un diplôme. Cette tendance s'est encore renforcée au cours des dernières années.

De fait, le niveau d'éducation apparaît comme un déterminant important de l'insertion professionnelle. Ainsi, le taux de chômage<sup>3</sup> des personnes de plus de 25 ans s'élevait en 2002 à 9,8 p.c. pour les diplômés de l'enseignement secondaire inférieur au plus, à 5,6 p.c. pour ceux qui disposent d'un niveau de qualification moyen, équivalent au diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, et à 3,1 p.c. pour les diplômés de l'enseignement supérieur. La part des peu qualifiés parmi les demandeurs d'emploi apparaît plus importante à Bruxelles et en Wallonie, qu'en Flandre. Ces chiffres pourraient cependant être un peu biaisés en raison du fait qu'il est plus difficile pour un demandeur d'emploi étranger d'obtenir une reconnaissance d'un diplôme, obtenu à l'étranger, par la Communauté française. Cette reconnaissance est plus facilement obtenue, en Communauté flamande, pour les demandeurs d'emploi étrangers.

Le Conseil constate par ailleurs une tendance à l'éviction du marché du travail des plus âgés peu qualifiés (surtout les hommes). La part de ces personnes dans la population en emploi diminue en effet de façon importante pour les plus de 45 ans, par rapport à leur représentation dans la population totale. Le Conseil estime que le développement de la formation professionnelle continue, de même que la reconnaissance des acquis professionnels, pourraient contribuer à inverser cette tendance, qui doit par ailleurs aussi être stimulée par une politique globale visant l'augmentation de la participation des travailleurs âgés au marché de l'emploi et l'adaptation de

---

<sup>3</sup> Au sens du Bureau international du travail.

leurs conditions de travail. Comme il l'écrivait dans son Avis de juin 2003, le Conseil reconnaît qu'une étape décisive a été franchie dans la mise en place d'un système de certification des compétences avec la signature d'accords de coopération en la matière, entre la Région wallonne, la COCOF et la Communauté française, tandis qu'en Flandre un projet de décret est en cours. Il réitère cependant son souhait de voir cette politique poursuivie et évaluée régulièrement. Des accords de coopération entre les Régions et Communautés lui paraissent également souhaitables en matière de reconnaissance des compétences acquises. Enfin, le Conseil souscrit pleinement aux conclusions de la Conférence pour l'emploi, dans laquelle les partenaires sociaux demandent aux autorités fédérales de faire en sorte de tenir compte des titres, obtenus dans le cadre de la formation continue, pour l'accès aux professions.

Par ailleurs, si le lien entre formation initiale et participation au marché du travail se révèle assez direct, la formation initiale ne suffit pas à l'obtention d'un emploi et à l'exercice tout au long de la vie d'une profession, ainsi que le rappelle le Conseil central de l'économie dans son rapport technique 2003, sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial. C'est pourquoi le Conseil supérieur de l'emploi insiste à nouveau sur l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie et la mise en place de formules permettant à l'ensemble des travailleurs, des demandeurs d'emploi et des inactifs d'y avoir recours, telles que la resocialisation, le recyclage, les formations complémentaires, etc. Il souscrit également aux conclusions de la Conférence pour l'emploi, dans lesquelles les partenaires sociaux appellent les acteurs compétents à optimiser l'énorme potentiel de savoir-faire de l'enseignement, notamment au regard de l'emploi, en donnant entre autres une place centrale au fait d'apprendre à apprendre.

## **2. La formation initiale**

Pour la société, offrir une bonne formation initiale aux jeunes peut être considéré comme un atout économique, dans la mesure où elle garantit la présence d'une main-d'œuvre potentielle compétente à l'avenir. Pour les individus, l'acquisition de connaissances et de compétences de base est en principe le gage de leur épanouissement, de leur participation à la vie sociale et professionnelle. Cette formation initiale est aussi le fondement sur lequel ils pourront construire leurs apprentissages futurs.

### 2.1. Synthèse

Pour appréhender les performances du système éducatif, le Conseil s'est penché sur les résultats d'une enquête internationale organisée sous l'égide de l'OCDE en 2000. Cette enquête, dénommée PISA (Programme International de Suivi des Acquis des élèves), qui porte sur les acquis des élèves de 15 ans en compréhension à la lecture, en mathématiques et en sciences, a permis de calculer un grand nombre d'indicateurs de résultats qui situent les performances des pays les uns par rapport aux autres. Parmi ces indicateurs, on trouve, pour chaque discipline

investiguée (compréhension à la lecture, mathématiques et sciences) une performance moyenne (somme des résultats des élèves rapportée au nombre d'élèves, qui peut être considérée comme un critère d'efficacité du système éducatif) et une mesure de dispersion des résultats des élèves autour de la valeur moyenne (considérée comme un critère d'équité). Pour la Belgique, l'enquête met en évidence, une performance moyenne proche de celle de l'OCDE, mais combinée à une dispersion des résultats individuels des élèves plus étendue. Parmi les meilleurs résultats européens, on remarque particulièrement ceux de la Finlande et de la Suède, qui présentent une faible dispersion entre les élèves, combinée à une performance moyenne relativement élevée. On constate par ailleurs que les résultats des deux Communautés linguistiques, en Belgique, sont nettement différenciés: la Communauté flamande enregistre une performance moyenne plus élevée et une moindre dispersion des résultats que la Communauté française (où la variation des scores des élèves est l'une des plus importantes d'Europe) dans les trois disciplines considérées.

Cette enquête met aussi en évidence que les variations de scores entre les élèves en Belgique sont à imputer, davantage que pour la moyenne de l'OCDE, à des différences entre les établissements et au statut socio-économique des élèves, ce qui peut être une indication que des processus de sélection relativement importants sont à l'œuvre au sein du système scolaire belge. Ces processus ont pour effet un regroupement des élèves selon leur niveau de compétences dans les classes et les établissements, ainsi qu'une structuration des établissements en fonction des filières et options de formation. En outre, les phénomènes de sélection et d'autosélection recoupent une composante socio-économique: les élèves issus de milieux sociaux moins favorisés ont plus souvent tendance à être dirigés ou à s'orienter eux-mêmes vers des études moins exigeantes.

Le Conseil constate que la part des élèves caractérisés par de faibles niveaux de compétences est du même ordre de grandeur en Belgique (19 p.c. pour ce qui concerne la compréhension à la lecture) que pour la moyenne de l'OCDE (18 p.c.). Le phénomène est bien plus préoccupant en Communauté française (qui totalise 28 p.c. d'élèves atteignant de faibles niveaux de compétences) qu'en Communauté flamande (12 p.c.) - troisième meilleure performance européenne, après la Finlande et l'Irlande - et qu'en Communauté germanophone (14 p.c.). Il est en partie explicable par le recours plus fréquent au redoublement en Communauté française où 55 p.c. des élèves âgés de 15 ans, qui font l'objet de l'enquête, sont à l'heure dans leur scolarité, contre 66 p.c. en Communauté germanophone et 72 p.c. en Communauté flamande. Au-delà de cette première explication, une analyse plus fine des raisons de ces résultats médiocres serait souhaitable. La part élevée des élèves caractérisés par de faibles niveaux de compétences est inquiétante car elle signifie qu'environ un jeune francophone sur quatre et qu'un jeune néerlandophone ou germanophone sur huit n'ont pas acquis, à 15 ans, les connaissances et compétences dont ils auront besoin pour poursuivre leur apprentissage et qui leur seront nécessaires au cours de leur vie future. Ces élèves, incapables d'utiliser leurs savoirs pour acquérir et améliorer des connaissances et compétences dans d'autres domaines, ne constituent pas un groupe aléatoire.

Ils présentent des caractéristiques communes au niveau international: la majorité d'entre eux sont de sexe masculin, originaires de milieux défavorisés et/ou issus de l'immigration.

En ce qui concerne l'enseignement secondaire qualifiant (c'est-à-dire celui qui doit mener à l'exercice d'un métier et à l'entrée dans la vie professionnelle), le Conseil constate qu'il semble jouer un rôle de filière de relégation par rapport à la filière générale, considérée comme la norme, pour de nombreux élèves confrontés à des difficultés d'apprentissage et à l'échec scolaire. Au fil de la scolarité, ce type d'enseignement concentre en effet les élèves en retard scolaire, et ce de manière plus prononcée en Communauté française.

En ce qui concerne la transition entre école et emploi, sans surprise, il ressort d'enquêtes longitudinales, menées tant en Flandre qu'en Wallonie, qu'elle dépend de la conjoncture et est plus aisée pour les plus qualifiés. Etant donné l'élément conjoncturel et la présence plus importante des hommes dans les secteurs sensibles à la conjoncture, ces derniers sont proportionnellement plus nombreux à être au chômage durant les années où la conjoncture est faible. Une autre explication à ce phénomène pourrait être que, dans la mesure où la population féminine a un taux d'activité plus faible, le niveau moyen de capital humain des femmes en emploi serait supérieur, ce qui les rendrait moins sensibles à un retournement conjoncturel. L'insertion des jeunes dans la vie professionnelle se marque actuellement, quel que soit leur niveau de qualification initiale, par des passages fréquents par des emplois à durée déterminée et/ou à temps partiel. On constate que ces caractéristiques sont plus fréquemment observées en particulier chez les femmes peu qualifiées qui font leur entrée sur le marché du travail. L'intéressante enquête SONAR mise en œuvre en Flandre permet, entre autres, de quantifier ce phénomène.

## 2.2. Recommandations

D'un point de vue méthodologique, afin de suivre les trajectoires scolaires des jeunes et de pouvoir mieux identifier les facteurs qui les sous-tendent, le Conseil se réjouit que les Communautés aient mis en place un système permettant de suivre individuellement le parcours des élèves dans l'enseignement obligatoire. Il suggère de poursuivre cette collecte de données dans l'enseignement supérieur, comme c'est déjà le cas en Flandre, et plaide pour que l'identification des trajectoires post-scolaires des individus soit également possible<sup>4</sup>. L'enquête SONAR en Flandre répond en partie à ces souhaits.

Pour en revenir à l'enseignement obligatoire et dans la perspective de diminuer la dispersion des résultats entre les élèves et de freiner les processus de sélection et d'autosélection à l'œuvre dans le système scolaire, particulièrement dans l'enseignement secondaire, le Conseil avance

---

<sup>4</sup> La constitution de telles bases de données doit bien entendu se faire dans le strict respect de la réglementation concernant la vie privée.

différentes propositions. Certaines d'entre elles ont été tirées de l'examen de bonnes pratiques appliquées à l'étranger, d'autres sont thématiques par les chercheurs en éducation.

Il paraît utile de mener une réflexion quant à la structure organisationnelle de l'enseignement secondaire. En effet, la dispersion des résultats est particulièrement préoccupante en Communauté française, et on observe, tant en Communauté française qu'en Communauté flamande, une dépendance forte entre la performance de l'élève et son origine sociale. En Europe, les systèmes scolaires organisés autour d'un tronc commun semblent plus équitables, en ce sens que la performance de l'élève, d'après les résultats de l'enquête PISA, y est moins dépendante de son origine socio-économique et que la dispersion des résultats entre élèves y est moins prononcée. En outre, les pays où un tel système est appliqué atteignent un score moyen supérieur ou proche de la moyenne des pays de l'OCDE. Les pays nordiques sont un exemple en la matière. Étant donné les processus de sélection à l'œuvre dans le système scolaire belge, notamment au travers du jeu des options et programmes d'enseignement, le Conseil suggère de réfléchir à la question de savoir si l'instauration d'un tronc commun plus long que celui qui existe actuellement (il ne concerne que le premier degré de l'enseignement secondaire) ne serait pas bénéfique à l'apprentissage de l'ensemble des élèves. Il s'agirait de réduire le nombre d'heures réservées aux options et de maintenir communes des matières dont on estime qu'elles sont indispensables à l'acquisition par tous d'une base nécessaire pour participer pleinement à la vie en société. En ce qui concerne l'enseignement technique et professionnel, il s'agirait, au-delà des possibilités de passage d'une filière à l'autre, de maintenir des deuxièmes degrés plus ouverts, de manière à ne pas orienter trop rapidement les élèves dans une profession spécifique et de leur permettre certaines réorientations.

Le Conseil constate que la Communauté flamande obtient de meilleurs résultats que la Communauté française aux enquêtes internationales. Cependant des améliorations sont toujours possibles afin de rejoindre les meilleures performances européennes, notamment en ce qui concerne les critères d'équité, à savoir la dispersion des résultats entre élèves, l'influence de l'origine socio-économique sur leurs résultats ou la part des élèves atteignant de faibles compétences. Le Conseil estime que, dans chaque Communauté, la réflexion sur les structures organisationnelles doit s'inscrire dans l'objectif d'améliorer ces variables.

Par ailleurs, en ce qui concerne la Communauté française plus particulièrement, il est patent que la pratique fréquente du redoublement montre ses limites et ne permet pas d'améliorer le niveau d'une majorité d'élèves. D'autres formes de remédiation que le redoublement doivent donc être envisagées. On pense à une formule telle que la multiplication des périodes de remédiation en classe, en petits groupes, permettant aux élèves en difficultés d'apprentissage d'acquérir ou d'approfondir les bases nécessaires à la poursuite de leur année scolaire.

Le Conseil estime également qu'il pourrait se révéler approprié d'orienter le recrutement des écoles les plus sélectives, en rendant de manière plus conséquente le montant de la subvention publique par élève conditionnel à la composition socio-économique du public scolaire. Un mécanisme similaire prévaut déjà pour l'octroi des financements supplémentaires aux écoles dites à discrimination positive en Communauté française, ou via le décret relatif à l'égalité des chances dans l'enseignement en Communauté flamande. Cependant, dans ce cas, ce n'est pas le financement de l'élève qui varie, mais c'est l'école qui, parce qu'elle est considérée comme étant en discrimination positive sur la base de l'origine socioprofessionnelle des élèves qu'elle accueille, reçoit une subvention complémentaire. Il conviendrait de faire des pas supplémentaires dans cette direction, notamment en liant de manière plus directe une partie du financement public de base par élève à son origine socio-économique, de manière à amener les écoles à diversifier leurs recrutements. En Communauté française, le Gouvernement a récemment adopté un décret allant en ce sens et visant la différenciation des subventions de fonctionnement des établissements primaires et secondaires en fonction des différences socio-économiques entre élèves. En Communauté flamande, le décret relatif à l'égalité des chances dans l'enseignement renforce le droit à l'inscription dans l'école de son choix, prévoit la création de plate-formes locales de concertation visant à appliquer la politique d'égalité des chances au niveau local et offre des moyens et des personnels supplémentaires aux écoles qui accueillent une proportion importante d'enfants défavorisés.

Ce type de mesure n'est cependant vraisemblablement pas suffisant. Le respect des priorités collectives devrait aussi passer par un travail de persuasion des parents des élèves les plus aptes, afin de les amener à participer volontairement à un enseignement hétérogène, c'est-à-dire rassemblant au sein des mêmes établissements et des mêmes classes des élèves de niveaux différents. En Belgique comme ailleurs, toutes les écoles qui organisent une même filière d'enseignement (générale, technique, artistique ou professionnelle) n'offrent pas la même qualité d'enseignement et, s'il existe une différenciation entre établissements selon les filières organisées, il en existe également une entre établissements qui organisent le même type d'enseignement. Octroyer des moyens supplémentaires aux écoles qui accueillent le public le plus défavorisé et le plus en difficulté d'apprentissage est donc souhaitable, afin que ces écoles soient en mesure d'améliorer significativement la qualité de l'enseignement qu'elles dispensent.

Par ailleurs, afin de faire acquérir à tous, dans la mesure du possible les connaissances minimales et indispensables à la vie en société, le Conseil préconise que des mesures soient adoptées, visant à inciter les enseignants qui présentent les plus grands talents pédagogiques et qui sont les plus expérimentés à choisir les établissements ou les classes les plus difficiles. Cela pourrait se traduire par une réduction de leurs prestations en classe, par exemple, suffisamment importante pour être attractive (sans toucher, bien entendu, au nombre d'heures d'enseignement pour les élèves). Cette politique aurait en outre pour mérite de reconnaître que les conditions de travail ne sont pas équivalentes dans toutes les classes du système scolaire.



Si l'ensemble des propositions énoncées jusqu'à présent touche des acteurs pris individuellement (les directions d'établissements, les enseignants, les parents), d'autres formules sont aussi envisageables. Le Conseil suggère à cet égard de favoriser la participation et la concertation des acteurs à l'échelle locale en utilisant les niveaux intermédiaires de concertation, constitués sur une base géographique locale. Ces structures de concertation, qui abordent déjà les problèmes liés, d'une part, aux créations d'options et aux projets de programmation de nouveaux cours en Communauté française (Conseils de zone), et, d'autre part, au droit d'inscription et à l'analyse de l'environnement en Communauté flamande, pourraient avoir pour mission supplémentaire de solidariser autour d'objectifs communs les acteurs partageant un même espace, les diverses écoles étant tenues solidairement responsables des résultats de certains groupes d'élèves. Parallèlement, élargies à l'ensemble des réseaux d'enseignement, les structures de concertation pourraient également être encouragées à favoriser le partage des infrastructures scolaires existantes, dans le but d'utiliser ces dernières de manière plus efficace.

Il convient, de manière urgente, de réduire la part des jeunes qui quittent le système éducatif avec une faible qualification (un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou moins). Dans cette perspective, le Conseil invite les autorités responsables à entamer ou à poursuivre la réflexion concernant l'organisation des filières technique et professionnelle de l'enseignement secondaire. Il demande également de réfléchir à la possibilité d'impliquer davantage les entreprises dans la responsabilité de la formation des jeunes qui suivent ces filières, à partir du troisième degré de l'enseignement secondaire, de manière à allier cours, formation technique et pratique en classe, ainsi que stage en entreprise. Si les formations techniques ne doivent pas être entièrement soumises aux besoins économiques des entreprises, ces dernières peuvent cependant jouer un rôle dans la formation pratique des jeunes, notamment en les mettant en contact avec le matériel technique et technologique le plus récent. En Flandre, les conclusions de la Conférence pour l'entreprise (Ondernemingsconferentie) vont d'ailleurs déjà dans ce sens. D'une part, un appel a été lancé à cette occasion afin que des entreprises pilotes s'engagent dans la mise en œuvre d'une collaboration étroite avec les écoles d'enseignement technique, dans le but de revaloriser les professions techniques. D'autre part, afin que chaque élève puisse prendre contact avec la vie en entreprise au cours de sa scolarité, il a été décidé de stimuler les contacts entre le monde scolaire et le monde entrepreneurial, ainsi que les stages pour les étudiants et les enseignants.

Il est particulièrement important que les filières technique et professionnelle soient revalorisées afin de les rendre plus attractives pour les jeunes et d'améliorer leur image auprès des familles. Ce travail sur l'image doit se faire en parallèle avec une amélioration de la qualité de l'enseignement dans ces filières. Dans cette perspective, la réflexion doit s'orienter vers les passerelles, à double sens, entre filières générales et professionnelles, entre formation professionnelle initiale et enseignement supérieur. L'enseignement technique et professionnel est également susceptible de devenir plus attractif s'il ouvre des perspectives par le biais de la formation professionnelle

continue. La mise en œuvre d'un système qui permet d'obtenir des qualifications reconnues en matière de formation professionnelle continue est donc un élément déterminant en la matière. L'offre de formation continue de niveau supérieur (avec l'implication des institutions d'enseignement supérieur) pour les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire professionnel (y compris ceux déjà en emploi) devrait être élargie. La durée et le contenu des formations devraient être adaptés en fonction des qualifications déjà acquises formellement ou par l'expérience.

Parallèlement à cet élargissement des possibilités vers l'enseignement supérieur, pour certains, la revalorisation de l'enseignement en alternance pourrait se révéler favorable tant à l'insertion dans le monde professionnel, qu'à la diminution du nombre de jeunes sortant sans qualification. Une attention particulière doit donc aussi être portée sur cet enseignement qui allie études et travail.

Dans le même ordre d'idée et dans la perspective d'un apprentissage tout au long de la vie, le Conseil estime que la mise en place d'un système modulaire (organisé sous la forme d'unités capitalisables) et la possibilité de passerelles entre les formes d'enseignement pourraient se révéler bénéfiques, pour autant que les mesures prises à cette fin soient bien conçues de manière opérationnelle. Ces systèmes permettent en effet plus facilement, tant une mobilité verticale (accès à différents niveaux), qu'horizontale (obtention d'éléments de qualification généraux dans des matières communes entre filières). L'important avantage que le Conseil voit au système d'unités capitalisables est qu'il permet la reconnaissance des unités acquises par les étudiants, même lorsque ceux-ci décident d'abandonner leur formation avant son terme ou de changer de filière.

D'une manière plus large, le Conseil considère qu'il est important de favoriser toute mesure qui permet d'augmenter le niveau d'éducation de la population dans son ensemble. À cette fin, il estime qu'il faut encourager les adultes à revenir sur les bancs de l'école, par exemple en multipliant les formules d'enseignement à horaire décalé, en organisant des formations de manière délocalisée ou en développant davantage l'enseignement à distance. Il convient de développer des politiques qui fassent prendre conscience à chacun de l'importance de se former tout au long de la vie et qui encouragent concrètement l'accès de tous à toute forme d'éducation. Notamment, faciliter l'accès des adultes à l'université constituerait une avancée en ce domaine. On sait en effet qu'il est relativement faible en Belgique, comparativement à des pays comme la Suède ou le Royaume-Uni où la tradition est bien implantée.

Dans cette perspective également et afin de favoriser l'égalité des chances, le Conseil estime qu'il convient de réfléchir à une formule qui garantisse à chacun un droit à l'apprentissage. Chaque individu pourrait se prévaloir de ce droit pour parfaire ou poursuivre sa formation (formation initiale, formation de la seconde chance ou formation continue).

### 3. La formation des travailleurs

Si l'acquisition d'une solide formation initiale est indispensable pour la vie sociale et professionnelle, le développement de la société de la connaissance rend de plus en plus nécessaire la réactivation de ces connaissances ou l'apprentissage de compétences supplémentaires. Pour les travailleurs, la formation en entreprise constitue une voie de formation appelée à se développer.

Les effets de la formation professionnelle continue peuvent être déclinés au regard de l'entreprise et au regard de l'individu. En ce qui concerne la firme, on en attendra une meilleure productivité des travailleurs, une plus grande maîtrise du travail et une meilleure intégration dans l'entreprise. Du point de vue des bénéficiaires, on retiendra les effets positifs sur le salaire et la stabilité dans l'emploi, ainsi que sur la mobilité interne à l'entreprise. Par ailleurs, le Conseil note que le fait de réussir une formation qualifiante ou reconnue se révèle payant sur le marché du travail pour les personnes peu qualifiées et, en particulier, pour les femmes.

Quels ont été les progrès enregistrés en Belgique dans le domaine de la formation professionnelle au cours des dernières années, comment nous situons-nous par rapport à nos voisins européens ? Quels types de travailleurs ont-ils le plus accès à la formation en entreprise?

Rappelons à cet égard que la stratégie européenne pour l'emploi préconise que, d'ici à 2010, le taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation atteigne 12,5 pour cent en moyenne, dans l'Union européenne. Les partenaires sociaux ont manifestement un rôle à jouer en la matière, en favorisant le développement des activités de formation au sein des entreprises.

#### 3.1. Synthèse

Les données en provenance des entreprises, qui recensent les mesures ayant trait à la formation formelle<sup>5</sup> (Bilan social, enquête CVTS (Continuing vocational training survey) menée par Eurostat à l'échelle européenne), font état d'une progression des indicateurs de formation professionnelle au cours des dernières années, particulièrement dans les entreprises de taille moyenne. Malgré ces progrès, la Belgique demeure en deçà des performances européennes en la matière, notamment de celles des pays nordiques et des pays voisins (Allemagne, France, Pays-Bas). L'analyse des bilans sociaux a permis d'établir que l'organisation de la formation professionnelle et les dépenses qui y sont liées sont sensibles à la conjoncture; en témoigne le repli observé depuis 2001, lequel n'annule cependant pas l'accroissement structurel des activités de formation observé depuis le début des années '90. En ce qui concerne la formation informelle, appréhendable

---

<sup>5</sup> Il s'agit de mesures et d'activités de formation partiellement ou entièrement financées par les entreprises au profit des personnes qu'elles emploient sur la base d'un contrat de travail, dispensées sous la forme de cours ou de stage.

uniquement par l'enquête CVTS à travers le nombre d'entreprises qui en organisent, on constate qu'une forte proportion de firmes y a recours en Belgique.

Par ailleurs, les bilans sociaux, comme l'enquête CVTS, font apparaître des différences de comportement en fonction de la taille des entreprises (les plus grandes consacrent plus de moyens à la formation et le taux de participation des travailleurs y est plus élevé) et par branche d'activité. Celles qui occupent de la main-d'œuvre peu qualifiée en plus grande proportion et celles où le temps partiel est plus développé se montrent en général moins formatrices. Le type d'activité joue également un rôle. La formation est plus répandue dans les branches dont les activités impliquent l'utilisation ou le recours à des technologies susceptibles d'évoluer rapidement, par rapport à celles dont les créneaux sont plus traditionnels.

Les informations émanant directement des individus, collectées dans le cadre des Enquêtes sur les forces de travail, montrent elles aussi qu'en Belgique, la participation à la formation continue est inférieure à la moyenne européenne (elle concernait 6,5 p.c. de la population âgée de 25 à 64 ans, contre 9 p.c. en UE en 2002; les meilleures performances en la matière étant enregistrées par le Royaume-Uni, la Finlande, la Suède, le Danemark et les Pays-Bas, dont le taux de participation à la formation continue est proche de 20 p.c.). Il ressort aussi de ces enquêtes que les chances de participer à une formation dépendent de caractéristiques individuelles, telles que le niveau de diplôme, l'âge, le genre et la situation sur le marché du travail (le profil majoritaire des participants étant celui d'un homme jeune, en emploi et diplômé de l'enseignement supérieur dont la motivation est surtout professionnelle).

### 3.2. Recommandations

Sur le plan méthodologique, pour les autorités, comme pour les partenaires sociaux, le suivi des activités liées à la formation professionnelle en entreprise est particulièrement important. En octobre dernier, les participants à la Conférence pour l'emploi ont conclu un accord visant à offrir, chaque année, une formation à un travailleur sur deux d'ici 2010. Cet objectif s'ajoute à celui énoncé dans les AIP successifs, depuis 1998, qui est d'atteindre, en 2004, le chiffre de 1,9 p.c. de la masse salariale consacré à la formation professionnelle.

Jusqu'à présent, l'objectif déterminé dans l'AIP s'énonçait en termes de dépenses de formation. L'indicateur qui prévaut est le coût, exprimé en pourcentage de la masse salariale. Cependant, le Conseil constate, avec d'autres, que cet indicateur financier montre des limites. Comme le signale Mme de Brier, responsable de l'enquête CVTS pour la Belgique, *la question des coûts et des dépenses de formation reste très délicate car elle n'est pas traitée de la même manière dans toutes les entreprises*. Les informations communiquées par les firmes ne peuvent donc être utilisées qu'après avoir vérifié qu'elles comprennent bien tous les éléments à prendre en compte.

Par ailleurs, un indicateur de coût n'est pas nécessairement le plus révélateur de l'évolution des activités de formation, et cela pour plusieurs raisons:

- au cours de ses enquêtes, Mme de Brier observe que beaucoup de petites entreprises dispensent des actions de formation pour leur personnel sans engager de dépenses;
- certains employeurs ne recourent qu'aux services d'opérateurs qui dispensent gratuitement les formations;
- il y a eu, au cours des dernières années, d'une part, une diversification de l'offre de formation (multiplication des initiatives des opérateurs publics en la matière (FOREM, Bruxelles Formation, VDAB, enseignement de promotion sociale et IFAPME), centres de formation sectoriels dont certains redistribuent sous forme d'heures de formation les cotisations perçues dans le cadre de l'AIP pour la formation des groupes à risques, autres organismes (chambres de commerce, etc.)) et, d'autre part, une impulsion donnée par les pouvoirs publics en la matière (chèques formation ou exonération fiscale) ;
- étant donné cette diversification, les employeurs, attentifs au coût de la formation ou au rapport qualité/prix de celle-ci, peuvent réorienter leur demande de formation vers l'offre la plus avantageuse. Ils peuvent également en revoir l'organisation et la durée: formations plus courtes, regroupement des demandes, négociation des prix avec les formateurs externes, etc.

Étant donné les raisons exposées ci-dessus et les difficultés rencontrées par un certain nombre d'entreprises pour récolter et comptabiliser les données relatives aux coûts de la formation, d'une part, ainsi que l'intérêt, exprimé lors de la Conférence pour l'emploi, d'un indicateur de taux de participation, le Conseil recommande, pour suivre les activités de formation en entreprise, de diversifier les variables à prendre en compte et, notamment, de se tourner vers des variables moins susceptibles d'être entachées d'imprécision et plus simples à collecter que les coûts. Le taux de participation et le volume d'heures consacré à la formation répondent à ces exigences. Ces variables permettent de suivre l'évolution des efforts de formation tels qu'énoncés par la quatrième ligne directrice de la stratégie européenne pour l'emploi (à savoir 12,5 p.c. de la population adulte en âge de travailler, âgée de 25 à 64 ans, suivant une formation d'ici 2010), ainsi que les efforts des entreprises en termes de nombre de travailleurs formés, ainsi que le stipule l'avis n° 16 du Conseil national du travail concernant le suivi des efforts de formation sectoriels.

Le nombre de travailleurs en formation et le nombre d'heures de formation sont par ailleurs complémentaires, l'un permettant de suivre la démocratisation de la participation à la formation (par le taux d'accès, soit le nombre de travailleurs en formation sur le nombre total de travailleurs) et l'autre le volume des activités de formation (soit le pourcentage d'heures de formation par rapport au total des heures prestées).

Afin de suivre plus particulièrement l'accès à la formation de certains groupes spécifiques, l'analyse doit pouvoir être menée en fonction de certains critères. Les plus utiles seraient à tout le moins<sup>6</sup>:

- le genre,
- la catégorie socioprofessionnelle<sup>7</sup>
- le domaine de formation,
- l'âge,
- le régime de temps de travail,
- la nationalité.

Par ailleurs, d'autres critères, relatifs cette fois aux entreprises, seraient également à prendre en compte. Il s'agit de:

- la taille (les deux enquêtes CVTS montrent en effet que le développement des activités de formation entre 1993 et 1999 est surtout le fait des moyennes entreprises),
- la branche d'activité,
- la localisation, puisque la formation professionnelle est une compétence communautaire (exercée par la Région wallonne et la COCOF en Communauté française) et que des divergences importantes ont été mises en évidence entre les régions<sup>8</sup>.

Afin de suivre les activités de formation en entreprise, se pose le choix de l'instrument le plus approprié, pour les besoins duquel il faut veiller toutefois à ne pas surcharger les entreprises. Enfin, se pose le choix de l'instrument le plus approprié pour suivre les activités de formation en entreprise. Si l'on estime qu'un suivi annuel est nécessaire, le bilan social se montre le plus approprié. En effet, la prochaine enquête CVTS ne devrait avoir lieu qu'en 2006, sur les données de l'année 2005. Cependant, à l'heure actuelle, le bilan social ne permet pas de collecter l'ensemble des données relatives aux critères énoncés ci-avant. Par ailleurs, si les résultats sont comparables au niveau agrégé à ceux de l'enquête CVTS, ils ne le sont pas dans leur version désagrégée (par taille d'entreprise et secteur d'activité), trop d'entreprises ne répondant pas au volet formation du bilan social. Le Conseil se réjouit que la Conférence pour l'emploi ait désigné, pour répondre à ces questions, un groupe d'experts chargé de définir les modalités du suivi des activités de formation en entreprise, grâce à la mise au point d'un instrument de mesure.

---

<sup>6</sup> Il serait également intéressant d'avoir le niveau d'éducation, l'ancienneté ou encore le type de contrat (CDD, CDI) du travailleur dans l'entreprise. Cependant, le niveau d'éducation des travailleurs n'est pas toujours enregistré dans les entreprises et impliquerait donc, dans certains cas, une recherche d'information que les entreprises ne sont pas nécessairement disposées à faire. Il s'agit ici de faire un choix entre le raffinement du suivi et la lourdeur de la collecte de certaines informations non disponibles facilement.

<sup>7</sup> Si la fusion des statuts employé et ouvrier se confirme, il faudra prévoir une dénomination distincte afin de pouvoir suivre séparément les activités de formation auprès des employés et des "anciens ouvriers".

<sup>8</sup> Voir de Brier C. et Meuleman F. (1996), *Résultats finaux de l'enquête FORCE sur la formation professionnelle continue en entreprise*, Bruxelles, page 80.

Pour améliorer la représentativité de ces résultats, le Conseil suggère que les partenaires sociaux soient directement associés à cette démarche de collecte, notamment au travers des organismes sectoriels dont certains font un travail important en matière de sensibilisation et de collecte de données<sup>9</sup>.

Le Conseil estime également important que les Enquêtes sur les forces de travail soient exploitées de manière optimale en tant que source de données. Les EFT visent en effet l'ensemble des formations, qu'elles soient suivies par des travailleurs, des demandeurs d'emploi ou des inactifs.

D'une manière générale, afin de faciliter l'acquisition de compétences additionnelles et la mise à jour des qualifications durant la vie professionnelle, le Conseil estime que l'offre de formation professionnelle continue sur le lieu de travail, de même que l'offre d'enseignement à distance, devrait être étoffée. Une série de facteurs peuvent justifier le renforcement des activités de formation en entreprise: progrès technologique accéléré, introduction des technologies de l'information et de la communication, etc. L'objectif européen en termes de participation des adultes à la formation pour 2010 et les objectifs nationaux, énoncés dans l'AIP, d'une part, lors de la Conférence pour l'emploi, d'autre part s'inscrivent dans une même perspective. Le Conseil estime que l'objectif européen d'atteindre une proportion moyenne de 12,5 p.c. des adultes en formation chaque année, d'ici 2010, s'inscrit dans la perspective d'une société et d'une économie de la connaissance et qu'il doit guider les politiques mises en œuvre en Belgique. C'est pourquoi le Conseil invite les partenaires sociaux et tous les acteurs de la formation à s'engager à intensifier les offres de formation et à orienter principalement leurs efforts vers les peu qualifiés. Dans cette perspective, on notera que les partenaires sociaux et le gouvernement se sont mis d'accord, au cours de la Conférence pour l'emploi, pour atteindre, d'ici 2010, une proportion de 50 p.c. de travailleurs en formation par an. Étant donné qu'en 1999, plus de 40 p.c. travailleurs avaient déjà accès à une formation, le Conseil estime toutefois que 50 p.c. en 2010 est un objectif minimal et il souhaite que les partenaires sociaux respectent leurs engagements à poursuivre et à renforcer les efforts de formation, tels que décidés lors de la Conférence pour l'emploi.

Même si une relative démocratisation de l'accès à la formation continue en entreprise a eu lieu au cours des dernières années en Belgique, notamment sous l'impulsion de formules telles que les chèques formation ou les congés éducation, le Conseil a constaté, sur la base des conclusions de différentes études, que des discriminations demeurent en matière de formation professionnelle (moins accessible pour les peu qualifiés, les travailleurs à temps partiel et/ou avec un contrat à durée déterminée, les personnes étrangères, les handicapés, les âgés) et qu'elle reste principalement l'apanage des catégories de travailleurs les mieux formés et les mieux intégrés sur le marché de l'emploi. Dès lors, le Conseil attire l'attention sur le fait que la fixation d'objectifs globaux risque de créer un effet "Matthieu", à savoir renforcer les écarts en accordant plus à ceux

---

<sup>9</sup> Voir de Brier C. et Legrain A. (2002), *Contribution des fonds sectoriels à la formation professionnelle en Belgique*, Ichech, Bruxelles.

qui ont déjà reçu davantage. Il est donc particulièrement important de pouvoir suivre les activités de formation pour des groupes spécifiques. Le Conseil recommande aux partenaires sociaux d'être particulièrement attentifs à cette question dans les discussions concernant les indicateurs de formation professionnelle. Il appuie également les initiatives sectorielles de formation, solidarisées par voie de conventions collectives de travail, qui permettent notamment de viser des groupes cibles de travailleurs. Le Conseil rappelle également dans ce cadre que des chances égales de formation initiale performante constituent la meilleure base pour la capacité et l'intérêt futurs à se former ultérieurement et le meilleur moyen de limiter les différences dans l'accès aux formations dans le monde professionnel.

Dans les efforts à entreprendre pour favoriser la participation de l'ensemble des travailleurs, les travailleurs les plus âgés devraient faire l'objet d'une attention particulière. Comme le Conseil le rappelait dans son Avis de juin dernier, 8 travailleurs de moins de 40 ans sur cent avaient bénéficié d'une formation en 2002, tandis que cette proportion n'était que de 5 p.c. pour les plus de 50 ans. La formation est pourtant un instrument privilégié de la prolongation de la vie active des travailleurs âgés. Le Conseil estime entre autres qu'il s'agit d'un moyen de permettre aux travailleurs qui ont exercé des tâches pénibles de se réorienter, en fin de carrière, vers des postes moins astreignants.

Pour accroître la participation des travailleurs des PME à la formation formelle, il y a peut-être lieu de mettre en place des mesures spécifiques, étant donné les difficultés parfois rencontrées dans les petites entreprises pour libérer du personnel et l'envoyer en formation. Les chèques formation, introduits en Région wallonne, puis en Flandre, sont des exemples en la matière. Ils devraient contribuer à augmenter les efforts de formation réalisés dans les petites et moyennes entreprises, dans la ligne de l'évolution remarquable observée entre les deux enquêtes CVTS. Par ailleurs, on pourrait également envisager que l'emploi de ces chèques formation pour des publics cibles, tels que les peu qualifiés bénéficient de stimulants plus importants.

En ce sens, le Conseil souligne l'accord, conclu pour la période 2003-2004, entre le Gouvernement et les partenaires sociaux flamands, qui porte sur le renforcement du dispositif des chèques formation et d'accompagnement pour les travailleurs, et l'attribution de réductions de leur quote-part personnelle, selon les groupes cibles et les trajets de formation suivis. Ainsi, le plafond, permettant des exemptions, a été relevé pour les travailleurs, qui, de leur propre chef, s'engagent dans des formations de longue durée et qualifiantes, en particulier les études supérieures qui renforcent leurs chances d'insertion durable sur le marché du travail. En outre, l'accord porte sur des réductions pour les travailleurs qui suivent un enseignement de la seconde chance. Enfin, il a été décidé de plafonner la prise en charge financière personnelle pour les travailleurs des groupes cibles qui suivent une formation en rapport avec leur bilan de compétences. De telles mesures semblent, aux yeux du Conseil, de nature à renforcer le niveau de capital humain, ainsi que la part des personnes en formation dans notre pays. Le Conseil salue également l'accord intervenu, en



matière de formation, entre les partenaires sociaux et le Gouvernement bruxellois, au sein du Comité bruxellois de concertation économique et sociale, concernant la mise en place de centres de référence professionnelle, qui visent à réunir dans un même espace un ensemble d'équipements de formation professionnelle de pointe.

En ce qui concerne les politiques d'appui à la formation formelle dans les petites entreprises, les pays européens poursuivent des approches diverses, allant de l'obligation légale (comme en France) au "laisser-faire" des employeurs (comme au Royaume-Uni, en Allemagne, au Portugal et en Suède). D'autres pays, adoptant une solution intermédiaire, ont mis en place des réglementations définies par des conventions collectives (Danemark, Italie, Pays-Bas) ou en coopération avec les partenaires sociaux (Espagne). Quelles que soient les mesures adoptées, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) conclut qu'elles ne suffisent cependant pas à relever la formation formelle à un niveau suffisant dans les PME. Dans un premier temps, le Conseil suggère de collecter des données permettant d'identifier les entreprises qui ont le plus besoin de soutien et les facteurs qui déterminent leur investissement dans la formation, en tenant compte des aspects régionaux et de la diversification des PME. Cela devrait se refléter dans la mise en œuvre de politiques appropriées devant soutenir les PME dans leurs politiques de formation des travailleurs, comme le souligne également le rapport Kok qui suggère notamment des aides au remplacement des travailleurs en formation, préoccupation particulière des PME.

#### **4. La formation des demandeurs d'emploi**

Sur le plan européen, dans les conclusions du Conseil des Ministres réunis à Luxembourg en 1997, l'Union européenne préconisait la formation des demandeurs d'emploi comme stratégie de lutte contre le chômage. Cette recommandation a été réitérée à de nombreuses reprises dans les versions successives de la stratégie européenne pour l'emploi. Dans la dernière mouture des lignes directrices européennes, qui insistent sur la formation tout au long de la vie, dont on peut penser qu'elle est d'autant plus importante pour les demandeurs d'emploi, on retrouve comme priorité d'action le développement de mesures actives et préventives en faveur des chômeurs. Cette politique a déjà fait l'objet d'un commentaire dans l'Avis concernant la politique belge de l'emploi dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, que le Conseil supérieur a publié en juin dernier.

La formation professionnelle des demandeurs d'emploi apparaît ainsi comme une dimension importante des politiques actives du marché du travail visant à diminuer le risque d'enlèvement dans le chômage de longue durée. En Belgique, la formation des chômeurs relève de la compétence des Communautés (compétence exercée par la Région wallonne et la COCOF en Communauté française). Elle est organisée par les services concernés des Offices régionaux ou communautaires de l'emploi (Arbeitsamt, FOREM, IBFFP, VDAB).

#### 4.1. Synthèse

Les données des Enquêtes sur les forces de travail font apparaître que 7,2 p.c. des demandeurs d'emploi âgés de 25 à 64 ans avaient participé à une formation en 2002. La répartition n'est pas équivalente dans les trois Régions. Les bénéficiaires de formation représentaient 6,7 p.c. des demandeurs d'emploi âgés de 25 à 64 ans à Bruxelles, 8,7 p.c. en Flandre et 6,2 p.c. en Wallonie.

Le Conseil observe que les données des organismes régionaux font état d'un accroissement de la participation aux formations, tant pour celles de type qualifiant (permettant l'accès à l'emploi) que celles qui sont considérées comme préqualifiantes (orientant généralement ensuite les stagiaires vers la formation qualifiante). Cependant, étant donné l'absence, en Wallonie et à Bruxelles, d'un système permettant l'identification individuelle des demandeurs d'emploi en formation et la possibilité pour chacun d'entre eux de suivre plusieurs formations au cours d'une année, le Conseil constate qu'il est, dans l'état actuel des choses, impossible de déterminer précisément le nombre de demandeurs d'emploi qui ont suivi une formation et de quel type dans ces deux Régions. En Flandre, la mise en œuvre d'un système de suivi de client fait en sorte qu'il n'y a qu'un dossier par demandeur d'emploi et que le suivi de sa trajectoire est possible. Un tel système devrait, selon le Conseil, être envisagé dans les autres Régions.

Le Conseil attire l'attention sur le fait qu'il faut envisager l'impact macroéconomique, sur le taux d'emploi, des politiques de formation des demandeurs d'emploi dans la durée. À terme, ces politiques, qui contribuent à une amélioration générale du niveau de formation de la population active, donc du potentiel de croissance de l'économie contribuent également à une augmentation du taux d'emploi. Le Conseil insiste aussi sur la nécessité de ne pas considérer isolément les politiques de formation des demandeurs d'emploi, mais de les intégrer dans une stratégie globale visant à stimuler la croissance et l'emploi de manière à ce qu'elles portent tous leurs effets.

Le Conseil note encore que la plupart des études microéconomiques, ayant pour but d'évaluer les effets des formations données aux demandeurs d'emploi, s'accordent pour conclure qu'elles ont un impact bénéfique, du point de vue de l'individu, sur la probabilité de sortie du chômage et les chances de trouver un emploi. Cependant, cet impact se réduit à mesure qu'une population plus nombreuse entre en formation, car les participants sont prioritairement ceux qui en tirent potentiellement le plus grand bénéfice. Toutes choses égales par ailleurs, le Conseil invite les autorités à tenir compte de cet effet en définissant leur politique relative à l'offre de formation.

Les formations pour les demandeurs d'emploi n'ont pas uniquement pour effet de diminuer le risque de chômage ; elles ont aussi une influence sur la durée d'embauche. La participation à une formation professionnelle hors entreprise et plus encore en entreprise a manifestement un effet favorable substantiel sur la durée d'embauche post-formation.

Une étude réalisée en Flandre par le VDAB compare les chances de sortie du chômage entre un groupe de demandeurs d'emploi bénéficiaires de formation et un groupe sans formation. L'indicateur de taux de sortie est calculé sur la base d'une mesure unique prise six mois après la formation. Selon ces données, il apparaît que l'effet de la formation est le plus élevé pour des chômeurs peu qualifiés et de longue durée, tandis qu'il est plus limité pour des demandeurs hautement qualifiés et de courte durée. Par ailleurs, en ce qui concerne les formations financées par le Fonds social européen, en Wallonie et à Bruxelles, il apparaît, sur la base de données longitudinales qui permettent le suivi de la situation des bénéficiaires de un à trois ans après la formation, que la formation a un impact différencié selon la durée de chômage : on note, contrairement à l'étude du VDAB, un effet positif de relance de l'insertion dans l'emploi pour des individus ayant une durée de chômage courte, mais un impact faible pour les personnes comptabilisant une longue période sans emploi. En outre, les plus jeunes (moins de 25 ans) se retrouvent le plus souvent dans des trajectoires de formation alternant avec des périodes de chômage, alors que les plus de 45 ans sont plus nombreux dans des trajectoires d'insertion caractérisées par l'absence d'emploi stable. Des études longitudinales, analysant les effets des formations impulsées par le Fonds social européen, ont également été réalisées en Flandre. Elles montrent aussi la faible stabilité du déroulement postérieur de la carrière professionnelle des personnes suivies, passant au cours de la période d'observation d'un emploi à l'autre, ou revenant à un dispositif d'insertion ou à un statut de chômeur.

Le Conseil est en outre conscient que tout programme de formation a son lot d'abandons, c'est-à-dire de personnes qui quittent prématurément le programme pour une autre raison que l'insertion dans l'emploi. Le lien entre abandon et caractéristiques individuelles fait apparaître que certaines d'entre elles peuvent influencer la sortie prématurée de formation et donc que certains bénéficiaires pourraient être davantage prédisposés à l'abandon. C'est le cas des individus peu qualifiés, qui éprouvent probablement davantage de difficultés d'apprentissage et doivent de ce fait fournir un effort plus élevé pour suivre la formation. De même, les individus inactifs avant leur entrée en formation ont une plus grande probabilité d'abandonner que les chômeurs depuis moins de deux ans. Ceci peut résulter de ce que les inactifs sont plus éloignés du marché du travail que les demandeurs d'emploi et que l'effort en terme d'implication personnelle pour passer d'une situation d'inactivité à la recherche d'un emploi est plus important. Le fait d'effectuer un stage pratique pendant la formation joue également un rôle dans le sens d'une moindre probabilité d'abandon. Enfin, l'âge est un facteur déterminant: plus il augmente, moins l'abandon est fréquent. Globalement, le Conseil note que les résultats d'enquêtes suggèrent que l'abandon pourrait être lié au fait que l'investissement personnel paraît trop important par rapport aux résultats escomptés de la formation.

Enfin, il apparaît, aux yeux du Conseil, que le processus d'insertion présente un caractère multidimensionnel et que les seules données relatives à la sortie du chômage ou à l'embauche ne

suffisent pas à en rendre compte. La formation professionnelle peut avoir d'autres effets que l'insertion immédiate dans l'emploi, particulièrement auprès des individus les plus fragilisés. Les formations ont un impact en termes de facteurs relationnels (renforcement des relations sociales, de l'estime de soi, de l'identité sociale) et peuvent mener à une insertion professionnelle différée. Les formations sociales et professionnelles constituent autant d'opportunités pour les chômeurs de développer des bénéfices autres que l'accès à l'emploi, bénéfices sur lesquels pourra se construire à terme une insertion sociale et professionnelle durable. Des études montrent également que la confrontation directe avec la réalité professionnelle contribue au renforcement du sentiment d'efficacité personnelle des individus, à leur autonomie au travail, ainsi qu'à leur satisfaction et au bien-être d'une manière générale.

#### 4.2. Recommandations

D'un point de vue méthodologique et comme cela existe déjà pour le suivi des trajectoires des élèves de l'enseignement obligatoire, le Conseil recommande un système de suivi individualisé des demandeurs d'emploi de manière à disposer de bases de données qui permettent l'analyse non seulement du développement des activités de formation (niveau de la formation suivie, contenu, etc.), mais également de leurs effets en fonction des caractéristiques individuelles des chômeurs (suivi des ex-stagiaires au cours d'une période suffisamment longue, sur données longitudinales), ainsi que de la trajectoire professionnelle des chômeurs<sup>10</sup>. Afin d'être pertinente, l'analyse de ces données devra se faire en tenant compte du contexte économique et intégrer des variables telles que le nombre d'emplois vacants.

Toujours concernant les questions méthodologiques, le Conseil estime qu'il ne convient pas d'évaluer les services publics de l'emploi uniquement sur la base d'un taux d'insertion des demandeurs d'emploi, sans information sur les biais dans l'accès à la formation, la durée de l'embauche, etc. Il estime que la mise en place d'une méthodologie commune entre services publics de l'emploi (ONEM et services régionaux et communautaires), ainsi que l'échange mutuel de données, tel que réglementé par l'accord de coopération conclu entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actif des demandeurs d'emploi permettra de suivre de façon plus optimale le devenir professionnel des bénéficiaires de formation. Il estime en outre qu'il convient de développer des indicateurs spécifiques concernant l'impact des formations préqualifiantes, qui en elles-mêmes débouchent rarement sur l'insertion directe dans l'emploi, mais qui peuvent se révéler bénéfiques dans le cadre d'une insertion professionnelle différée, particulièrement pour les demandeurs d'emploi les plus fragilisés.

De la même manière, le Conseil constate que les programmes de formation offerts aux demandeurs d'emploi visent avant tout à réintégrer les individus sur le marché du travail. De ce fait, ils sont en général ciblés et courts. Le Conseil plaide pour qu'un couplage soit réalisé entre ces

---

<sup>10</sup> Il va de soi que l'exploitation de ces bases de données doit se faire dans le strict respect de la vie privée.

programmes et la mise au point du système d'apprentissage tout au long de la vie; il appuie les efforts déjà entrepris dans cette direction (tels que ceux que le VDAB a déjà réalisés par le biais des programmes personnalisés de formation, la modularisation des formations, le répertoire des compétences et professions pour le marché du travail, la reconnaissance des compétences acquises ailleurs).

Enfin, le Conseil constate que la formation sur le lieu de travail est particulièrement recommandée, sur la base de la littérature (internationale), pour les chômeurs les plus fragilisés (notamment ceux de longue durée et peu qualifiés). Pour ce public, qui a vraisemblablement vécu par le passé une expérience scolaire négative, un lien direct est nécessaire avec la vie dans l'entreprise et le monde professionnel afin de garantir une trajectoire d'insertion réussie. Ce constat n'empêche cependant pas qu'une formation en classe ou en centre leur soit prodiguée car les peu qualifiés en particulier ont besoin d'acquérir ou de réacquérir des connaissances et des compétences de base et génériques, qui devraient les aider à réintégrer le marché du travail. À cet égard, il est donc important pour ces personnes de pouvoir accéder à des formations préqualifiantes. Par rapport à ce type de public, la Conférence flamande pour l'entreprise a décidé de mettre 3.000 places de formation et 800 places d'expérience professionnelle à disposition des chômeurs de longue durée. Le Conseil estime que ce type d'initiative est également à encourager.

Toujours en ce qui concerne les demandeurs d'emploi, le Conseil salue également l'initiative prise par le Gouvernement flamand, qui s'est engagé, lors de cette Conférence pour l'entreprise, à soutenir le suivi et la réussite d'une formation qui donne accès à une profession reprise dans la liste des fonctions critiques (c'est-à-dire qui connaissent des difficultés de recrutement). Les demandeurs d'emploi qui s'engagent dans ce type de formation recevront une prime d'encouragement au moment de la délivrance de l'attestation, de manière à compenser, au moins partiellement, les coûts de formation.



## ***PARTIE 1***

### ***LE MARCHÉ BELGE DU TRAVAIL EN 2003***





## **I. EVOLUTION CONJONCTURELLE DU MARCHÉ BELGE DU TRAVAIL**

On trouvera dans cette section une brève description des évolutions qui ont caractérisé le marché du travail en Belgique au cours de l'année 2003. Classiquement, on abordera tout d'abord la question de l'emploi dans ses dimensions du nombre de personnes occupées et du volume de travail. Ensuite, viendra une courte discussion des indicateurs du taux d'emploi, qui sera suivie, pour conclure, par les variations observées dans les statistiques du chômage.

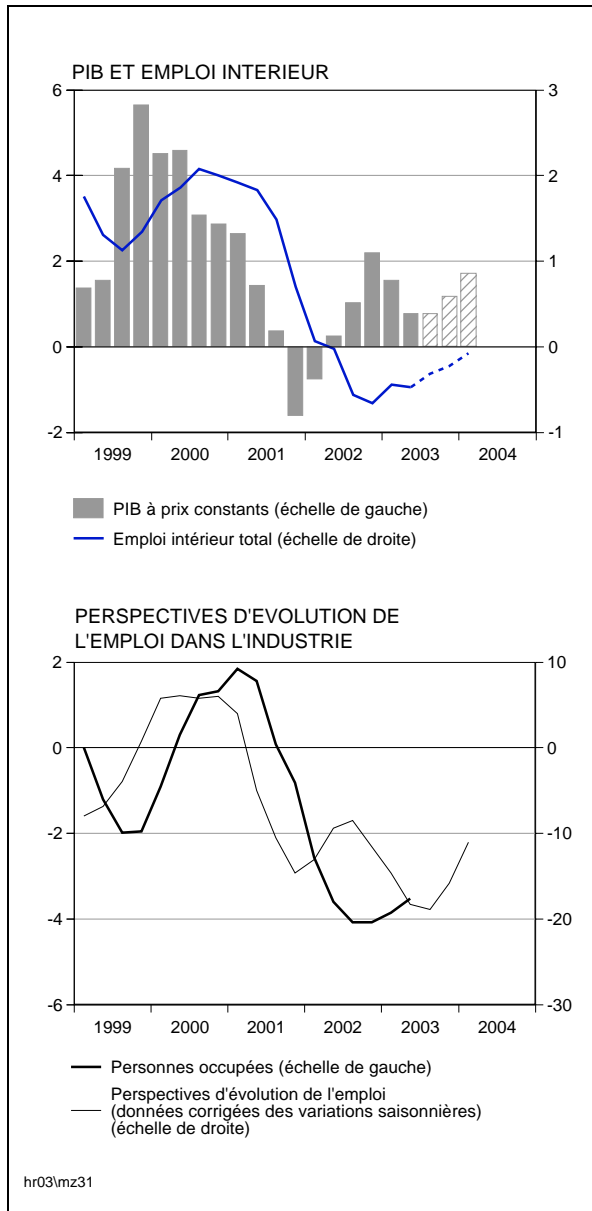
### **1. EMPLOI**

Dans la foulée de l'année précédente, 2003 a été caractérisée par une diminution du niveau de l'emploi. Alors que l'on comptabilisait en moyenne 4.136.000 personnes occupées en Belgique en 2002, le premier semestre 2003 enregistrait une diminution moyenne de 19.000 personnes en emploi par rapport au semestre correspondant de l'année précédente, soit une baisse de l'ordre de 0,5 p.c. Ce repli fait suite à la poursuite du ralentissement de l'activité économique enregistrée tout au long de 2002, la variation de l'emploi suivant celle-ci à quelques trimestres d'intervalle. Observées d'un trimestre à l'autre, les variations de l'activité montrent en effet un ralentissement constant au cours des six trimestres compris entre le début 2002 et la mi-2003. Dans le sillage de ces évolutions, la baisse du niveau de l'emploi devrait se stabiliser durant le second semestre de l'année sous revue. Sur l'ensemble de l'année 2003, le recul du niveau de l'emploi devrait se chiffrer à 0,4 p.c.

Les résultats des enquêtes mensuelles, menées par la BNB auprès des entreprises, confirment le décalage temporel entre l'évolution du PIB et celle de l'emploi. Ainsi, en ce qui concerne l'industrie manufacturière, les perspectives d'évolution de l'emploi, pour les trois mois qui suivent l'enquête, se sont inscrites à la baisse durant les deux premiers trimestres 2003 et montrent une stabilisation, jusqu'en octobre, présentant par la suite un signe net de reprise. Le niveau réel de l'emploi, dans la même branche d'activité, suit, avec une belle régularité et un décalage de trois trimestres environ, les perspectives énoncées par les entreprises. On devrait donc s'attendre à une amélioration de l'emploi dans l'industrie au début de l'année 2004.

### Graphique 1 - Évolution de l'activité économique et de l'emploi

(moyennes trimestrielles, pourcentages de variation à un an d'intervalle, sauf pour les données d'enquête relatives aux perspectives)



Sources: BNB, ICN.

Sur le plan macroéconomique, la dégradation du marché du travail s'est manifestée au niveau du secteur privé uniquement. On pourrait y enregistrer une perte de 20.000 emplois au total sur l'ensemble de l'année 2003, alors que le secteur public enregistrerait une augmentation de 5.000 travailleurs. Au sein même du secteur privé, les évolutions diffèrent selon les branches d'activité: elles sont plus négatives dans celles qui sont les plus sensibles à la conjoncture, telles que l'industrie, les services aux entreprises et la construction. Comme les années précédentes, le nombre d'indépendants devrait continuer à décroître en 2003.

**Tableau 1 - Évolution récente de l'emploi**

(moyennes annuelles, variations en milliers de personnes à un an d'intervalle, sauf mention contraire)

	1999	2000	2001	2002	2003 (estimations)	Niveau en 2002 <sup>1</sup>
Emploi national	55	78	60	-13	-15	4.186
Travailleurs frontaliers	0	1	0	0	0	50
Emploi intérieur	55	77	60	-12	-15	4.136
Indépendants	-4	-5	-5	-3	-3	679
Salariés	59	81	66	-9	-12	3.457
Secteur public	15	7	4	14	5	761
Secteur privé	40	70	57	-26	-20	3.375

Sources: BNB, ICN.

<sup>1</sup> Milliers de personnes.**2. VOLUME DE TRAVAIL**

Le volume de travail a continué à se replier au cours du premier semestre 2003. Cette tendance devrait se poursuivre dans la seconde partie de l'année. Au total, le nombre d'heures ouvrées reculerait de 0,8 p.c. par rapport à l'année précédente. Ce recul, plus accentué que celui du nombre de personnes occupées, traduit une diminution de la durée moyenne du travail. Il s'agit là d'une tendance qui présente à la fois une composante structurelle, en ce sens que la durée conventionnelle du travail continue à diminuer légèrement<sup>1</sup>, et une composante conjoncturelle. En effet, le temps de travail s'ajuste plus rapidement, à la hausse comme à la baisse, aux fluctuations de l'activité économique, que le niveau de l'emploi.

**Tableau 2 - Emploi et volume de travail (emploi intérieur, travailleurs salariés)**

(pourcentages de variation à un an d'intervalle, sauf mention contraire)

	1999	2000	2001	2002	2003 (estimations)
Personnes occupées	1,8	2,5	1,9	-0,3	-0,4
Heures prestées	1,9	3,0	1,5	-0,6	-0,8
p.m. Durée effective moyenne du travail	0,1	0,5	-0,4	-0,3	-0,4

Sources: BNB, CE, ICN, ONEM, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

<sup>1</sup> Généralisation des 38 heures par semaine.

À la suite de 2002, l'année 2003 devrait donc encore enregistrer un recul du volume de travail. Plusieurs éléments y contribuent outre le recul net de l'emploi. Tout d'abord, le travail à temps partiel a continué de progresser parmi les travailleurs salariés; pour les employeurs, confrontés à l'incertitude de la reprise économique, il offre un volant permettant d'adapter le volume de la main-d'œuvre aux variations de l'activité, tout en conservant au sein de l'entreprise un personnel aux compétences reconnues. Autre instrument permettant de moduler le volume de travail, le recours au chômage temporaire a augmenté de 3 p.c. en moyenne au cours des onze premiers mois de l'année par rapport à la période correspondante de 2002. Enfin, le volume de travail presté par les travailleurs intérimaires enregistre une relative stabilisation, sur une base désaisonnalisée, depuis le début de l'année 2003.

### **Le volume de l'emploi dans les comptes nationaux<sup>2</sup>**

En 2002, de nouvelles statistiques de l'emploi, en nombre de personnes, ont été publiées par l'ICN. Celles-ci ont apporté des informations sur les évolutions récentes du marché du travail et ont mis en évidence la nécessité de disposer de renseignements complémentaires en termes de volume de travail. En conséquence, l'ICN a récemment publié des statistiques sur le nombre d'heures de travail prestées par les salariés, ventilées par branche d'activité.

La méthodologie retenue repose sur un principe de cohérence, d'une part, avec l'emploi en termes de personnes et, d'autre part, avec les autres agrégats des comptes nationaux. Alors que, dans la méthode d'estimation de l'emploi, le nombre de personnes salariées s'obtient en comptabilisant tous les individus identifiés par les différents organismes de sécurité sociale (ONSS, ONSS-APL, etc.), seuls les fichiers de l'ONSS fournissent une information pour le calcul du nombre d'heures prestées. L'estimation du volume de travail repose dès lors sur l'utilisation de coefficients de passage (variant selon le statut des travailleurs et le régime de travail) permettant de convertir le chiffre de l'emploi mesuré en personnes en volume de travail mesuré en heures. Ces coefficients sont appliqués au niveau le plus détaillé (116 branches d'activité) aux statistiques du nombre de personnes salariées.

L'approche actuellement utilisée pour mesurer le volume de travail présente encore certaines imperfections. D'une part, la statistique développée se limite au volume de travail des salariés, puisqu'aucune donnée administrative n'existe concernant la durée du travail des indépendants. D'autre part, la méthode adoptée ne permet pas d'estimer de façon précise le nombre d'heures réellement prestées (notamment les heures supplémentaires). Malgré ces limites, l'ICN considère que la nouvelle méthode d'estimation permet une bonne approximation du volume de l'emploi des travailleurs salariés.

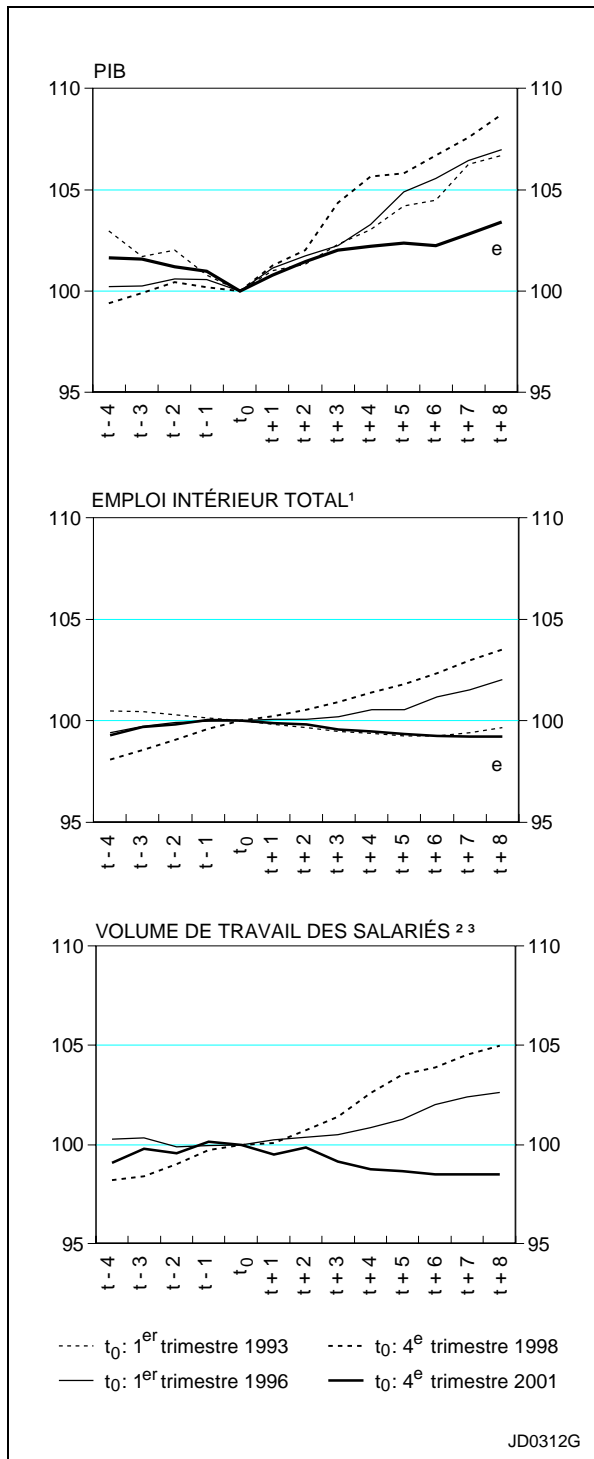
---

<sup>2</sup> Institut des comptes nationaux (2003), Comptes nationaux. Partie 2. Comptes détaillés et tableaux 1995-2002.

Le rapport 2003 de la Banque nationale présente une analyse des cycles d'activités des dix dernières années. Selon ce rapport, jusqu'à la mi-2003, le profil de l'évolution de l'emploi a été très proche de celui observé après le creux conjoncturel du début de 1993. Dans les deux cas, le ralentissement préalable de la croissance a été relativement important et long, s'étalant sur quatre trimestres. En outre, les deux débuts de reprise ont été d'une vigueur moindre que ceux qui ont suivi les creux de 1996 et, surtout, de 1998. Contrairement au cycle de 1993, l'emploi a toutefois continué de se détériorer aux septième et huitième trimestres suivant le creux conjoncturel, c'est-à-dire au second semestre de 2003. Cette évolution moins favorable est à mettre en rapport avec le fléchissement de la reprise à la fin de 2002 et le climat conjoncturel relativement indécis. Au total, à compter du quatrième trimestre de 2001, l'évolution de l'emploi a ainsi été, tout comme celle de l'activité, la plus défavorable des quatre phases de reprise enregistrée depuis le début des années nonante (BNB, 2004).

## Graphique 2 - Emploi et activité

(données trimestrielles corrigées des variations saisonnières et des effets de calendrier, indices point bas du PIB  $t_0 = 100$ )



Sources: BNB, ICN.

<sup>1</sup> Exprimé en nombre de personnes occupées.

<sup>2</sup> Exprimé en nombre d'heures prestées; les données annuelles sont disponibles à partir de 1995. Les heures supplémentaires des travailleurs salariés à temps plein ne sont pas comprises dans ces données, qui ne sont pas non plus corrigées pour le recours au chômage temporaire.

<sup>3</sup> Estimations pour 2003.

### 3. TAUX D'EMPLOI

Alors que la population en âge de travailler continue de croître (de 22.000 personnes), la baisse de l'emploi attendue en 2003 ne permettra pas de se rapprocher des objectifs de taux d'emploi énoncés au niveau européen. Le taux d'activité harmonisé atteindrait environ 65 p.c. en moyenne sur l'année, revenant ainsi au niveau atteint en 1999 et 2000, tandis que le taux d'emploi harmonisé, estimé sur la base des enquêtes sur les forces de travail, se chiffrerait à 59,5 p.c., en légère diminution par rapport à l'année précédente. Le taux d'emploi administratif, calculé sur la base des données des comptes nationaux, atteindrait quelque 61,4 p.c.

Signe supplémentaire que le marché du travail a traversé une phase de transition avant, selon toute vraisemblance, d'entrer dans une phase de reprise dans la foulée de l'activité, le nombre de postes vacants dans les entreprises a cessé de baisser et s'est stabilisé en moyenne au cours de l'année 2003, par comparaison à l'année précédente.

**Tableau 3 - Offre et demande de travail**

(moyennes annuelles, variations en milliers de personnes à un an d'intervalle, sauf mention contraire)

	1999	2000	2001	2002	2003 (estimations)	Niveau en 2002 <sup>1</sup>
Population en âge de travailler	6	6	22	29	22	6.772
Population active	21	45	56	9	31	4.677
p.m. Taux d'activité harmonisé <sup>2</sup>	64,9	65,1	64,2	64,8	65,0	
Chômage	-33	-33	-5	22	47	491
p.m. Taux de chômage harmonisé <sup>3</sup>	8,6	6,9	6,7	7,3	8,1	
Emploi national	55	78	60	-13	-15	4.186
p.m. Taux d'emploi administratif <sup>2</sup>	60,5	61,6	62,3	61,8	61,4	
p.m. Taux d'emploi harmonisé <sup>2</sup>	59,3	60,5	59,9	59,9	59,5	
Postes vacants	8	9	-7	-5	-1	41

Sources: BNB, CE, FOREM, ICN, ONEM, ORBEM, VDAB.

<sup>1</sup> Milliers de personnes.

<sup>2</sup> Pourcentages de la population en âge de travailler.

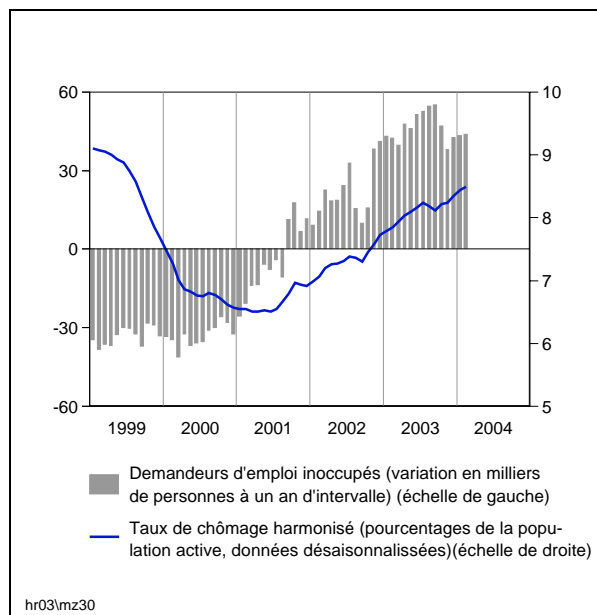
<sup>3</sup> Pourcentages de la population active.

Sur le plan régional, des données administratives récentes de l'emploi ne sont pas disponibles à l'heure actuelle. Le taux d'emploi harmonisé dans les différentes régions, tel qu'il s'établissait en 2002 à partir des enquêtes sur les forces de travail, était de 63,5 p.c. en Flandre, 54,8 p.c. en Wallonie et 54,5 p.c. à Bruxelles.

#### 4. CHÔMAGE

Résultat conjoint de l'augmentation de la population active et de la baisse de l'emploi, le nombre de demandeurs d'emploi n'a cessé d'augmenter durant l'année 2003. En moyenne, 538.000 demandeurs d'emploi inoccupés ont été recensés au cours de l'année, soit 47.000 de plus que l'année précédente. Le taux de chômage moyen harmonisé est passé à 8,1 p.c., contre 7,3 p.c. l'année précédente.

**Graphique 3 - Évolution du chômage**



Sources: CE, ONEM.

Pour partie, cette évolution s'explique par le fait que, depuis juillet 2002, les nouveaux chômeurs âgés de 50 ans et plus ont désormais l'obligation de demeurer demandeurs d'emploi jusqu'à 57 ans. Suite à cette mesure, le nombre de chômeurs complets indemnisés âgés non demandeurs d'emploi n'a cessé de diminuer depuis août 2002: il est passé de 168.192 personnes en août 2002 à 160.343 personnes en février 2004. Les nouveaux chômeurs âgés de 50 à 57 ans sont donc venus grossir les rangs des demandeurs d'emploi. En février 2004, le nombre des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi de plus de 50 ans était de 40.800, contre 34.500 à la même époque l'année précédente.

Entre novembre 2002 et novembre 2003, le nombre des prépensionnés est reparti légèrement à la hausse, progressant de 106.000 à 108.600 personnes. Vu la modification du statut de chômeur âgé non demandeur d'emploi, il est vraisemblable que les employeurs et les personnes qui auraient pu en bénéficier donnent maintenant leur préférence au dispositif de la prépension.

Enfin, le nombre total de personnes en emploi (ou considérées comme telles) et qui reçoivent dans le même temps une allocation de l'ONEM dans le cadre d'une activation, d'un travail involontaire à



temps partiel, d'une interruption de carrière ou de prépensions, est en constante augmentation. Entre 2001 et 2003, ce nombre est passé de 155.300 à plus de 217.100 personnes. Cette forte augmentation est principalement due au succès de la formule du crédit temps à temps partiel. Cependant, on constate aussi une nette progression de l'activation (qui a concerné plus de 45.000 personnes en 2003), et notamment du plan "activa", dont les bénéficiaires ont été au nombre de près de 19.000 personnes en 2003.

**Tableau 4 - Personnes en emploi recevant une allocation de l'ONEM<sup>1</sup>**

(En milliers, moyennes annuelles)

	2001	2002	2003
Temps partiel avec maintien des droits et allocation de garantie de revenu	38.100	40.000	42.100
Activation	33.200	36.300	45.000
Agences locales pour l'emploi	16.400	16.700	17.100
Programme de réinsertion	11.100	8.100	3.600
Plan activa	0	6.500	18.900
Réintégration de chômeurs âgés	0	0	300 <sup>2</sup>
Programme de transition professionnelle	5.700	5.000	5.100
Crédit temps (y compris les interruptions partielles de carrière)	82.100	101.000	128.200
Prépensions à temps partiel	1.200	1.200	1.100
Chômeurs complets en atelier protégé	700	700	700
<b>Total</b>	<b>155.300</b>	<b>179.300</b>	<b>217.100</b>

Source: ONEM.

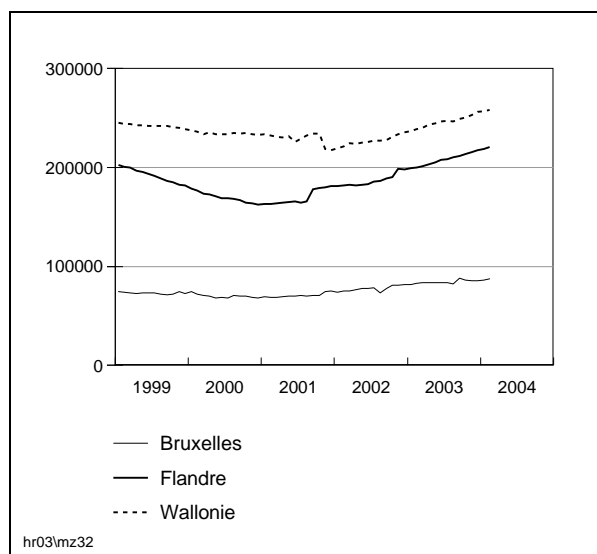
<sup>1</sup> Non compris le chômage temporaire.

<sup>2</sup> Estimation du Bureau fédéral du plan (moyenne annuelle).

Dans les trois régions du pays, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) avait commencé à croître à partir de la mi-2001. Cette augmentation s'est poursuivie tendanciellement par la suite, jusqu'au début de l'année 2004. En début de période, la progression des DEI a été plus rapide en Flandre qu'en Wallonie. Les écarts absolus se sont cependant en moyenne stabilisés depuis ce moment.

**Graphique 4 - Évolution du nombre de DEI par région**

(En personnes, données corrigées des variations saisonnières)



Source: ONEM.

Le taux de chômage harmonisé s'est établi, en 2002, à 14,5 p.c. en Région bruxelloise, 10,5 p.c. en Région wallonne et 4,9 p.c. en Région flamande.

**II. CONFÉRENCE POUR L'EMPLOI**

S'inscrivant dans ce contexte morose, la Conférence pour l'emploi, menée à l'initiative du gouvernement, a fédéré l'ensemble des acteurs, pouvoirs publics et partenaires sociaux, autour de l'objectif de l'augmentation du taux d'emploi. Le Conseil supérieur de l'emploi, en la personne de son vice-président, a pris une part active dans la tenue de cette conférence en dressant un état de la situation et en identifiant des pistes pour l'avenir dans un rapport intitulé "Mobilisation générale pour l'emploi. Rattraper notre retard sur l'Europe en matière d'emploi".

Afin de répondre aux défis posés, les partenaires sociaux et les gouvernements fédéral, régionaux et communautaires se sont engagés à faire de l'emploi la priorité absolue au cours des prochaines années. Les mesures décidées dans le cadre de la Conférence pour l'Emploi constituent une première étape dans cette direction.

En termes d'augmentation d'emploi, le gouvernement fédéral s'est engagé à créer 25.000 emplois dans le secteur de l'aide à domicile pour les activités ménagères, en utilisant le dispositif du chèque-service. De plus, le gouvernement fédéral et les entités fédérées vont viser à la création de 12.000 emplois supplémentaires dans le domaine de l'économie sociale, sur une période de 4 ans.

Ces emplois seront en priorité réservés à l'insertion professionnelle de travailleurs issus de groupes cibles.

Une attention particulière sera accordée à la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi, afin d'augmenter la participation des groupes actuellement sous-représentés dans la vie professionnelle, notamment les travailleurs d'origine étrangère.

Afin de conserver et de créer plus facilement des emplois, des réductions de charges sur le travail seront accordées. Ces mesures viseront en particulier des groupes de travailleurs spécifiques, dont les travailleurs à bas salaires, pour qui la réduction des cotisations sera renforcée et le niveau du seuil d'octroi sera rehaussé.

Enfin, des réductions de charges supplémentaires pour les emplois dans le secteur non marchand et dans les services de proximité ont été décidées (Maribel social). L'effort financier supplémentaire sera tel que la réduction des cotisations pour le secteur non marchand approchera la réduction structurelle de cotisations pour le secteur privé. Le mécanisme institutionnel mis en place invite les employeurs à convertir ces nouvelles réductions de charges en créations d'emplois supplémentaires. Toujours dans cette perspective, la mesure "SINE" (qui porte sur des réductions durables des cotisations et l'activation des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires d'un revenu d'insertion peu qualifiés) sera élargie au secteur des services de proximité.

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi, les Régions et la Communauté germanophone collaboreront afin de promouvoir la mobilité interrégionale des chômeurs. Elles accroîtront également leurs activités d'accompagnement et de suivi individuel des demandeurs d'emploi. Par ailleurs, étant donné le niveau élevé de chômage des jeunes, une simplification des avantages à l'embauche de ce groupe cible est envisagée. Enfin, afin de replacer les travailleurs touchés par des restructurations d'entreprise, la création d'une cellule de mise au travail, impliquant la participation des partenaires sociaux, sera encouragée par des stimulants financiers.

Enfin, les partenaires sociaux se sont entendus pour augmenter le taux de participation à la formation professionnelle en entreprise, de manière à ce que, d'ici à 2010, 50 p.c. des travailleurs suivent ou reçoivent une formation. Cette mesure se traduira par un accès supplémentaire de 60.000 personnes à la formation, chaque année entre 2004 et 2010.

## ***PARTIE 2***

### ***RAPPORT "ÉDUCATION ET FORMATION: CLÉS POUR L'EMPLOI"***



## **I. INTRODUCTION GÉNÉRALE: ÉDUCATION, FORMATION ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE**

Les bénéfices de l'éducation et de la formation (du capital humain en général) se manifestent, d'un point de vue macroéconomique, dans la contribution qu'elles apportent à la croissance économique. Pour les individus, l'impact n'est pas non plus négligeable. Il se fait sentir, entre autres, sur les revenus du travailleur et sa productivité, ou encore sur la probabilité d'être en emploi. En outre, la garantie que l'éducation et la formation offrent vis-à-vis de risques comme le chômage, la marginalisation ou l'exclusion a des effets directs sur la diminution des dépenses que les pouvoirs publics doivent consacrer à l'indemnisation du chômage ou à d'autres prestations de transfert. Par ailleurs, les avantages d'un accroissement de capital humain se déclinent aussi en termes de bénéfices sociaux, tels que les effets sur la santé, la criminalité, la participation à la vie sociale et politique (CEDEFOP, 2002).

### **1. DONNÉES MACROÉCONOMIQUES SUR LA CROISSANCE DU PIB**

Il est relativement malaisé d'identifier le rôle du capital humain dans la croissance. Les études consacrées à l'incidence de l'éducation sur la croissance économique ont souvent été peu concluantes. Cette situation pourrait en partie être liée à la mauvaise qualité des données et en partie à la difficulté rencontrée pour repérer les interactions complexes à travers lesquelles le capital humain joue un rôle dans le processus de croissance. Cependant, les mesures du capital humain fondées sur une évaluation directe des qualifications (par l'intermédiaire des enquêtes internationales, notamment) donnent des résultats positifs et les travaux empiriques récents ont produit des estimations plus fiables de l'impact du capital humain sur la croissance économique.

Ainsi, de la Fuente et Domenech (2000) ont constaté que le capital humain a effectivement un impact considérable et positif sur la croissance du PIB ou du revenu par habitant. Ces résultats portent sur un échantillon limité de pays, principalement des pays membres de l'OCDE. Partant des mêmes données, les travaux de l'OCDE montrent que l'investissement dans l'éducation et l'amélioration du capital humain ont été l'un des principaux facteurs du processus de croissance des dernières années. Il en ressort que chaque année supplémentaire d'études à temps plein (correspondant à une augmentation du capital humain de 10 p.c. environ) est associée à un accroissement de la production par habitant d'environ 6 p.c. De la Fuente et Ciccone (2002) arrivent à peu près à la même conclusion en établissant que les estimations les plus fiables de la littérature suggèrent, toutes autres choses égales par ailleurs, que la réussite d'une année d'école supplémentaire augmente la productivité, à un niveau agrégé, de 5 p.c. et a un impact additionnel de 5 p.c. à long terme. Ce second effet reflète la contribution du capital humain au progrès technologique, entre autres au développement et à l'adoption de nouvelles technologies et à l'amélioration permanente des processus de production.

## **2. DONNÉES MICROÉCONOMIQUES: BÉNÉFICES INDIVIDUELS DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION**

L'éducation et la formation ont aussi, d'un point de vue individuel, des effets marqués sur l'emploi et les revenus. Sur la base d'un examen de la littérature scientifique, l'OCDE (CEDEFOP, 2002) illustre les résultats relatifs à la rentabilité individuelle de l'éducation et de la formation et conclut qu'à l'accomplissement de chaque niveau d'éducation successif est associé un surcroît significatif de salaire. Des données microéconomiques montrent, par exemple, qu'une année supplémentaire d'études se traduit par une rémunération en moyenne supérieure de 5 à 15 p.c. (Krueger and Lindhal, 1999). En outre, un niveau d'éducation supérieur favorise la carrière professionnelle et prémunit contre la déqualification et l'exclusion sociale.

Par ailleurs, des recherches dans un domaine connexe ont conduit à examiner l'incidence de la littératie des adultes sur les revenus du travail (OCDE, 2001c). Selon les données recueillies lors de l'enquête internationale sur la littératie des adultes (IALS) (OCDE et Statistique Canada, 2000), l'instruction, la littératie, l'expérience, le niveau d'études des parents (toutes variables liées au capital humain) entrent pour 20 à 50 p.c., selon les pays, dans la variation totale des revenus du travail. Dans le même sens, en Grande-Bretagne, une enquête longitudinale fait état d'une rentabilité salariale de 8 à 10 p.c. pour le niveau le plus élevé des aptitudes en calcul (OCDE, 2001c).

Outre les effets sur les salaires, les études montrent également un impact de l'éducation et de la formation sur la productivité, la durée de recherche du premier emploi (plus faible si l'individu est plus qualifié), la durée de maintien dans le premier emploi (plus longue en moyenne quand le niveau de qualification est plus élevé), la mobilité régionale et professionnelle (en augmentation avec le niveau de qualification) et la mobilité verticale (qui s'accroît parallèlement à la qualification éducative).

## **3. BÉNÉFICES SOCIAUX DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION<sup>1</sup>**

Au titre des bénéfices pour la société, des recherches (CEDEFOP, 2002) mettent en évidence une corrélation entre l'éducation et l'amélioration de la santé, la baisse de la délinquance, la participation aux activités politiques et collectives et la cohésion sociale. L'un des avantages les plus manifestes de l'éducation est l'amélioration de la santé (meilleure hygiène de vie, meilleures compréhension et utilisation des informations relatives à la santé, etc.). Il s'ensuit que les perspectives de santé sont améliorées pour les personnes de niveau éducatif plus élevé, ce qui implique moins d'absence au travail pour cause de maladie et moins d'hospitalisation, avec pour

---

<sup>1</sup> Ces effets sont mentionnés pour mémoire. Ils ne seront pas abordés en tant que tels dans le présent rapport.

conséquence des gains non négligeables pour les employeurs et la société (OCDE, 2001c). Le fait que les individus les plus qualifiés occupent en général des postes de travail moins pénibles et qui offrent de meilleures conditions de travail joue également un rôle non négligeable dans le meilleur état de santé de ces personnes.

Par ailleurs, un niveau de formation plus élevé est associé à une moindre probabilité de bénéficier de transferts sociaux et de se trouver au chômage. Le niveau de formation est aussi l'une des variables prédictives de nombreuses formes d'engagement politique et social. Bynner *et al.* (2001) signalent que les compétences sociales sont d'autant plus grandes que le niveau de formation est élevé. Ils entendent par là les compétences d'organisation et de conseil, de nature à améliorer la qualité de l'engagement dans la vie civique. En outre, ils font état d'une plus grande tolérance à l'égard de la diversité et d'une résistance à la désaffection pour la vie politique, lorsque le niveau de qualification augmente.

Enfin, réduire l'abandon scolaire précoce et l'échec scolaire contribue à prévenir la criminalité et les comportements asociaux chez les jeunes, ainsi qu'à diminuer le risque de délinquance en aidant à socialiser les jeunes qui demeurent scolarisés (CEDEFOP, 2002).

#### **4. BÉNÉFICES DE LA FORMATION EN ENTREPRISE ET EFFET SUR L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE**

Diverses études (par exemple, de la Fuente and Ciccone, 2002; Bartel, 1995; Black and Lynch, 1996) montrent les effets positifs de la formation professionnelle sur la productivité des travailleurs, spécifiquement celle des peu qualifiés. Par ailleurs, la formation professionnelle est également source d'innovation et, par conséquent, de compétitivité à long terme des entreprises (de la Fuente and Ciccone, 2002). Enfin, il existe des éléments permettant d'avancer que la formation professionnelle en entreprise est particulièrement favorable dans des environnements qui connaissent de rapides changements technologiques (Bartel and Sicheman, 1998).

En offrant de la formation à leurs employés, les firmes peuvent contribuer à améliorer, en interne, les écarts entre la demande et l'offre de compétences. Dans ce contexte, la formation en entreprise n'a pas d'effet sur le niveau de chômage, mais elle contribue indirectement à diminuer le flux positif vers le chômage.

Par ailleurs, une croissance de la productivité, via l'augmentation de la formation professionnelle en entreprise, peut affecter la situation de l'emploi dans la firme d'une façon à la fois négative et positive. D'une part, elle peut s'accompagner d'une réduction du nombre de travailleurs, puisque le même output peut être produit par un nombre plus restreint d'employés. D'autre part, un accroissement de la productivité peut générer des réductions de prix, par conséquent une augmentation de la demande pour les biens produits et en définitive une embauche de travailleurs. Au total, les effets du développement de la formation professionnelle sur le chômage ne peuvent être prédits de manière univoque (Bellman and Leber, 2003). À long terme toutefois, il est



vraisemblable que les gains de productivité (permis par la formation professionnelle) aient un effet positif sur la compétitivité des entreprises, sur la demande, et donc sur l'activité et l'emploi.

## **5. CONCLUSIONS**

L'éducation et la formation contribuent à la croissance économique et à l'augmentation de la productivité. Les individus en retirent également des bénéfices, par l'intermédiaire d'un accroissement de leurs revenus et d'une plus grande probabilité d'insertion dans la vie professionnelle et sociale. Enfin, pour autant que ces effets puissent être mesurés et comparés, certaines études donnent à penser que l'incidence sociale de la formation (sur la santé, la délinquance, la cohésion sociale) pourrait être aussi prononcée sinon plus que son incidence sur la productivité économique.

Se concentrant sur les aspects économiques de l'éducation et la formation, le présent rapport abordera, dans un premier chapitre, la question du niveau général de l'éducation en Belgique, dans la population dans son ensemble et dans la population active, plus particulièrement. L'évolution du capital humain dans le temps sera présentée et une comparaison sera réalisée avec la moyenne de l'Union européenne. Le deuxième chapitre se focalisera sur l'éducation initiale, principalement sur l'enseignement secondaire, en accordant une attention particulière aux filières techniques et professionnelles qui mènent directement les jeunes à l'emploi. Enfin, le troisième chapitre traitera de la formation professionnelle continue, entendue comme la formation professionnelle en entreprise, destinée aux travailleurs, et la formation professionnelle octroyée aux demandeurs d'emploi.

## **II. NIVEAU D'ÉDUCATION EN BELGIQUE, COMPARAISONS INTERNATIONALES ET RÉGIONALES**

Le présent chapitre a pour objet de brosser un tableau rapide du niveau d'éducation en Belgique, en lui donnant deux perspectives. D'une part, la perspective temporelle permet de mettre en évidence l'évolution du niveau d'éducation en l'espace d'une dizaine d'année, entre 1992 et 2002. D'autre part, la perspective internationale a pour but de situer la Belgique par rapport à ses voisins européens. On abordera également la dimension régionale et les différences qui peuvent caractériser les trois régions de ce point de vue.

En outre, l'analyse sera menée pour la population dans son ensemble (identification générale du niveau de capital humain) et pour la population en emploi (dans quelle mesure se distingue-t-elle de la population globale?). Une deuxième grille d'analyse sera constituée par la dimension de genre qui permet de mettre en évidence des évolutions contrastées chez les hommes et chez les femmes.

### **1. NIVEAU D'ÉDUCATION DE LA POPULATION**

#### **1.1. Évolution temporelle en Belgique**

Observé du point de vue des générations, le niveau d'éducation est en constante augmentation en Belgique. Entre 1992 et 2002, on constate une nette diminution de la part des personnes disposant de faibles qualifications (diplôme inférieur à celui de l'enseignement secondaire supérieur), combinée à une augmentation marquée (surtout pour les plus jeunes générations) de la part des personnes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur. En conséquence, le niveau d'éducation a fortement progressé au cours des dix dernières années. Pour chaque catégorie d'âge, la part des peu qualifiés s'est réduite d'environ 13 points de p.c. Parmi les 55-59 ans, 68 p.c. étaient peu qualifiés en 1992, contre 54 p.c. en 2002; chez les 25-29 ans, cette proportion est passée de 34 à 22 p.c. en dix ans.

Corrélativement, la proportion de personnes diplômées de l'enseignement supérieur s'est accrue au cours des dix dernières années. Elle représentait 11 p.c. de la génération des 55-59 ans en 1992, contre 20 p.c. en 2002. Chez les 25-29 ans, ces proportions étaient respectivement de 29 p.c. en 1992 et de 38 p.c. en 2002.

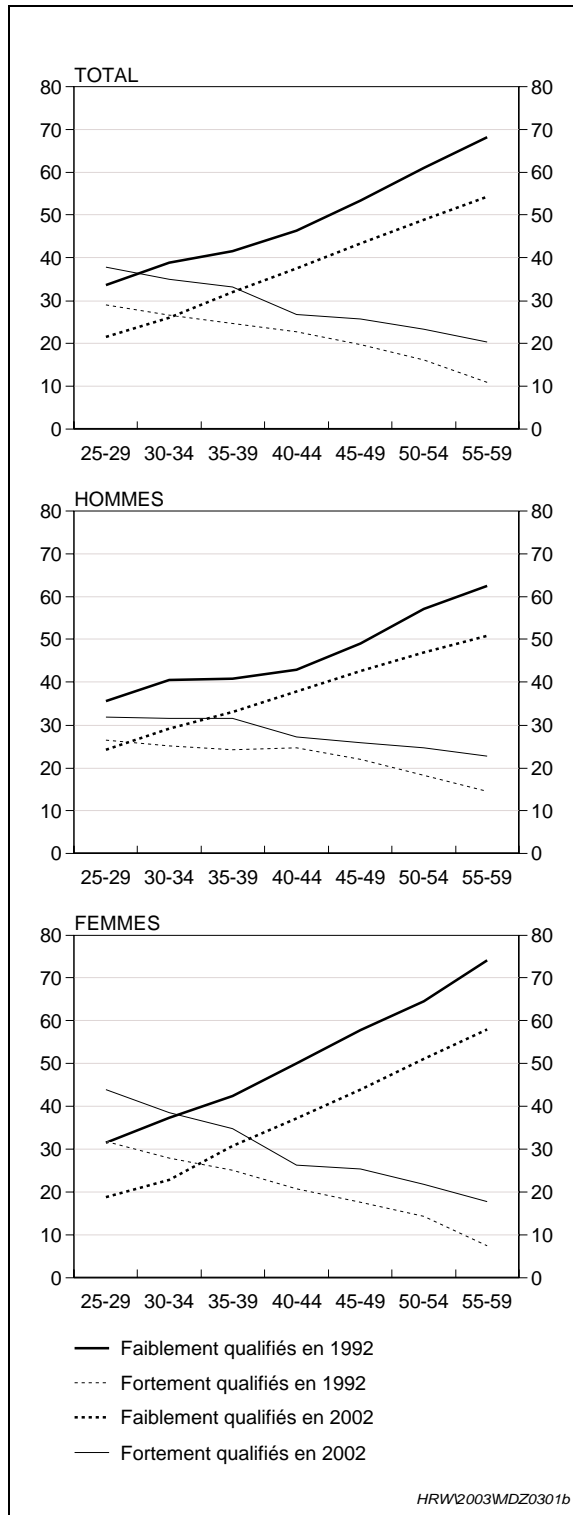
Ces évolutions sont cependant contrastées si on distingue les genres. Deux observations sont à faire à ce sujet. Premièrement, l'accroissement du niveau de formation initiale d'une génération à l'autre est plus rapide chez les femmes. Cela se marque tant dans la diminution de la part des personnes peu qualifiées que dans l'augmentation de celles des diplômés du supérieur (les pentes

sont plus marquées chez les femmes que chez les hommes). Les changements sont donc plus prononcés pour les femmes quand on compare les situations de 1992 et de 2002.

Deuxièmement, si les hommes présentent un niveau d'éducation supérieur aux femmes dans les générations anciennes, ce n'est plus le cas pour les plus jeunes. À partir de la génération des 35-39 ans, la part des femmes fortement qualifiées dépasse celles des hommes, l'écart se creusant pour les générations plus jeunes. En 2002, 51 p.c. des hommes de 54 à 59 ans sont peu qualifiés et 23 p.c. ont un diplôme de l'enseignement supérieur; pour les femmes ces chiffres sont respectivement de 58 et 18 p.c. En revanche, chez les 25-29 ans, la part des peu qualifiés masculins est de 24 p.c., contre 19 p.c. chez les femmes; celle des plus qualifiés masculins est de 32 p.c., contre 44 p.c. de femmes, pour la même catégorie d'âge.

**Graphique 5 - Niveau d'éducation de la population en Belgique: évolution entre 1992 et 2002, ventilation par groupe d'âge**

(pourcentages de la population correspondante)



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

## **1.2. Comparaisons internationales**

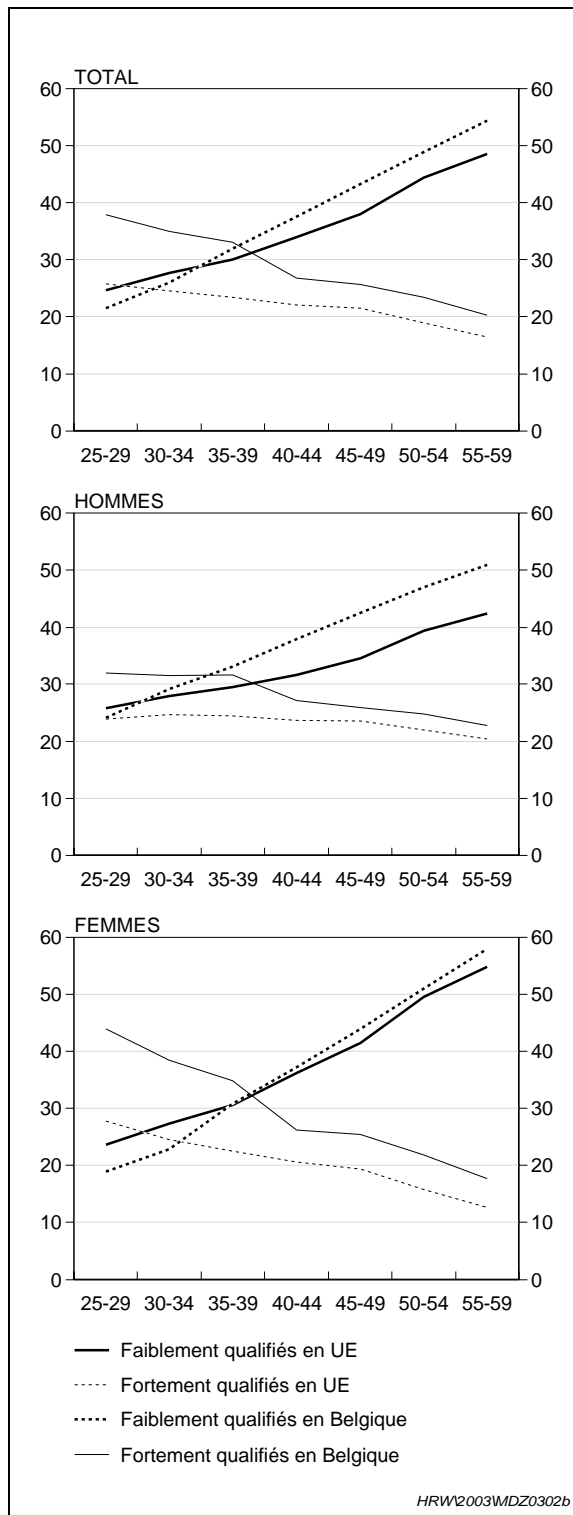
En 2002, la part des personnes de faible qualification en Belgique était supérieure à celle de la moyenne des pays de l'Union européenne pour les groupes d'âge supérieurs à 34 ans. En ce qui concerne les femmes, la part des faiblement qualifiées devient inférieure à la moyenne européenne pour le groupe d'âge des 35-39 ans. Cette évolution se confirme pour les générations plus jeunes. Pour les hommes, seul le groupe le plus jeune présente une part de peu qualifiés en Belgique inférieure à celle de la moyenne européenne. La tendance devra être confirmée.

La part des personnes peu qualifiées en Belgique est donc, pour l'ensemble de la population, supérieure à celle qui prévaut en moyenne dans l'Union européenne. La différence est nettement plus marquée pour les hommes, principalement au-delà de l'âge de 40 ans. En ce qui concerne les femmes, les deux courbes sont relativement proches l'une de l'autre.

En Belgique, la part des femmes diplômées de l'enseignement tertiaire en 2002 était supérieure pour tous les groupes d'âge considérés à la moyenne européenne. L'écart a tendance à se creuser pour les générations de moins de 40 ans. Pour les hommes, on constate les mêmes différences, bien qu'avec un écart moindre pour l'ensemble des groupes d'âge.

**Graphique 6 - Niveau d'éducation de la population en Belgique et dans l'Union européenne en 2002, ventilation par groupe d'âge**

(pourcentages de la population correspondante)



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Par comparaison à la moyenne européenne, la répartition des niveaux d'éducation en Belgique se caractérise par un point fort et un point faible. La difficulté majeure est la représentation plus importante du groupe des peu qualifiés parmi les 35 ans et plus. Pour les générations plus jeunes,

la tendance s'est inversée et la part des peu qualifiés en Belgique est inférieure à la moyenne européenne. Cette inversion est en grande partie due au meilleur niveau d'éducation initiale des jeunes femmes et donc à la diminution de la proportion de celles d'entre elles qui sont peu qualifiées. Si la tendance persiste, on peut faire l'hypothèse que, dans quelques années, la part des personnes ayant au plus terminé l'enseignement secondaire inférieur en Belgique tombera sous la moyenne européenne.

Le point fort, en Belgique, est la présence d'une proportion plus importante de personnes qui ont acquis au moins un diplôme de l'enseignement supérieur, quelle que soit la tranche d'âge considérée. On constate même une augmentation de l'écart entre la part des plus qualifiés belges et européens pour les catégories d'âge les plus jeunes. La proportion des plus qualifiés est de 17 p.c. en moyenne européenne dans la tranche d'âge des 55-59 ans, contre 20 p.c. pour les belges. Parmi les 25-59 ans, ces proportions sont respectivement de 26 et 38 p.c. La raison d'une plus forte proportion de personnes diplômées de l'enseignement supérieur en Belgique est à trouver dans une relative démocratisation de l'accès (frais d'inscription faibles). Par ailleurs, même si l'objectif n'est pas d'amener tous les jeunes à décrocher un diplôme du supérieur, l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans les conduit jusqu'aux portes de l'enseignement supérieur et pourrait jouer un rôle, du moins en ce qui concerne les personnes de moins de 40 ans (puisque cette obligation date de 1983). Enfin, contrairement à d'autres pays d'importance en Europe (comme l'Allemagne), l'enseignement secondaire en Belgique n'est pas organisé sous une forme duale, qui barre à beaucoup l'accès à l'enseignement supérieur, mais celui-ci reste ouvert, moyennant pour certaines options le passage par une septième année de qualification.

### **1.3. Comparaisons régionales**

L'analyse par région du niveau d'éducation de la population dans son ensemble fait apparaître de sensibles disparités. La Région de Bruxelles-Capitale abrite, pour toutes les tranches d'âge considérées, une proportion plus importante de personnes diplômées de l'enseignement supérieur (36 p.c., contre 29 p.c. en Flandre et 27 p.c. en Wallonie, pour les 25-59 ans, en 2001). On peut y donner deux explications: d'une part, la présence importante d'universités et d'écoles supérieures sur le territoire de la région de Bruxelles, qui attirent en nombre les étudiants qui pour partie s'y domicilient; d'autre part, l'attractivité économique de la capitale et la concentration d'emplois tertiaires dont un certain nombre est destiné aux diplômés de l'enseignement supérieur. Dans chaque région, comme au niveau national, la part des femmes fortement diplômées augmente plus rapidement que celle des hommes. Pour les plus jeunes générations surtout les différences régionales sont moins marquées. On compte en effet 49 p.c. de femmes de 25 à 29 ans disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur à Bruxelles, 45 p.c. en Flandre et 43 p.c. en Wallonie. Pour les hommes de la même génération, les chiffres sont respectivement de 40, 37 et 31 p.c.

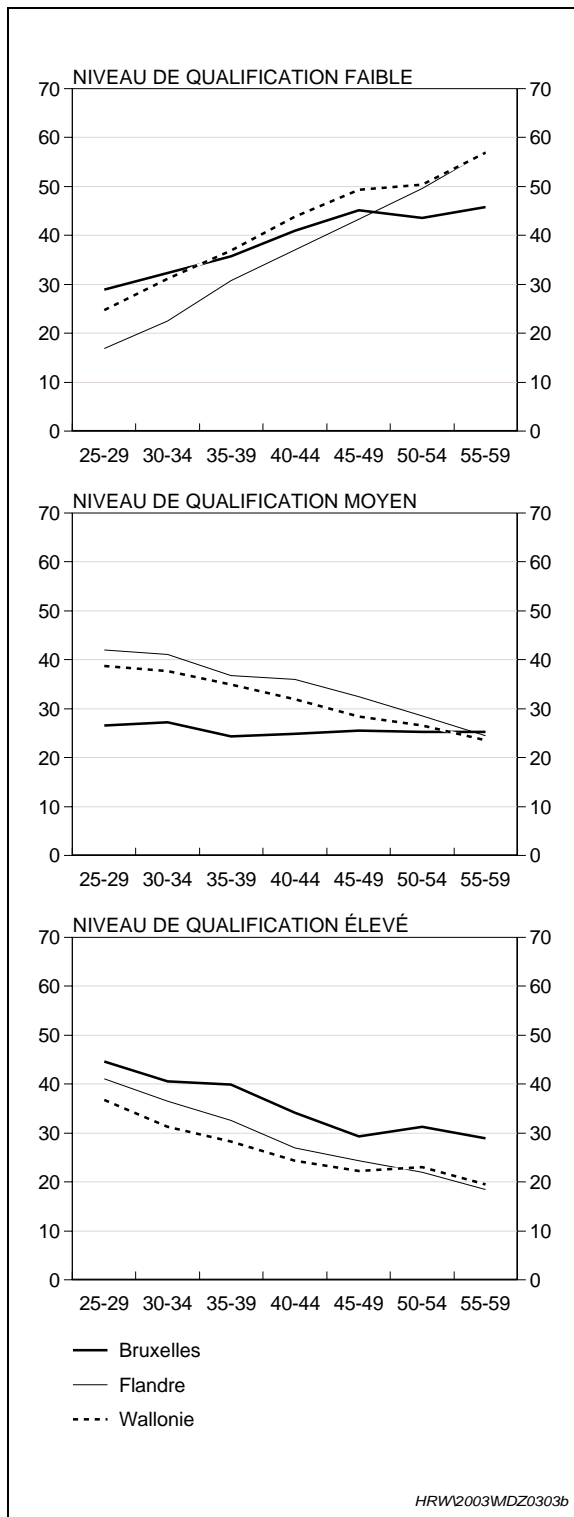
Par contre, on constate que la région bruxelloise comporte aussi la plus grande proportion de personnes peu qualifiées (diplômées de l'enseignement secondaire inférieur au plus) parmi les deux plus jeunes générations. Si, pour toutes les régions, la proportion des peu qualifiés a tendance à diminuer au fil des générations, cette diminution est cependant moins rapide en région de Bruxelles (essentiellement du fait des hommes). En Flandre, 17 p.c. des 25-29 ans n'ont pas achevé l'enseignement secondaire, contre 25 p.c. en Wallonie et 29 p.c. à Bruxelles. Les écarts sont loin d'être négligeables.

Enfin, en ce qui concerne le niveau moyen de formation, on remarque un profil de courbe différent entre Bruxelles, d'une part, et la Flandre et la Wallonie, d'autre part. Si en Flandre et en Wallonie, la proportion des diplômés de l'enseignement secondaire continue à augmenter pour les générations plus jeunes par rapport aux plus âgées, à Bruxelles, cette proportion est relativement stable quelle que soit la tranche d'âge considérée. On peut faire ce constat tant pour les hommes que pour les femmes.



**Graphique 7 - Niveau d'éducation de la population dans les régions belges en 2001, ventilation par groupe d'âge**

(pourcentages de la population correspondante)



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

## **2. NIVEAU D'ÉDUCATION DE LA POPULATION ACTIVE**

### **2.1. Comparaison entre la population et la population en emploi**

La population en emploi présente un profil de formation quelque peu différent de celui de la population totale. Les personnes qui participent au marché du travail ont en moyenne des qualifications supérieures à l'ensemble de la population. Les individus peu qualifiés adoptent manifestement plus souvent une position de retrait par rapport au marché du travail. Le rapport 2002 du Conseil supérieur de l'emploi, dont la partie thématique était consacrée aux inactifs<sup>2</sup>, avait effectivement montré qu'une partie non négligeable de ce groupe dispose d'un faible niveau de qualification.

Cependant, du fait de l'augmentation continue du niveau d'éducation des jeunes générations, cette situation va se résorber progressivement, le problème se posant essentiellement aujourd'hui pour les personnes de 50 ans et plus.

La mesure du niveau de capital humain d'une population par l'intermédiaire du niveau de diplôme, actuellement la seule disponible, est cependant à relativiser. En effet, le diplôme obtenu par les plus âgés n'a plus la même valeur aujourd'hui que celle qu'il avait à l'époque de délivrance. Les exigences du marché du travail étaient différentes et l'accès à l'enseignement supérieur plus réduit qu'actuellement. Cette mesure garde toutefois toute sa pertinence, car si ces travailleurs se trouvent aujourd'hui dans une situation de recherche d'emploi, c'est ce diplôme qui sera pris en compte. Cela ne préjuge pas du fait que, pour les travailleurs plus âgés, le niveau de qualification est vraisemblablement différent de leur formation initiale, puisqu'il comprend l'expérience professionnelle antérieure et les compétences acquises en cours de carrière. Cet aspect plaide pour la mise en œuvre rapide d'un système de reconnaissance et de valorisation des compétences acquises, système qui est actuellement à l'étude et qui fait l'objet de mesures dans les entités fédérées<sup>3</sup>.

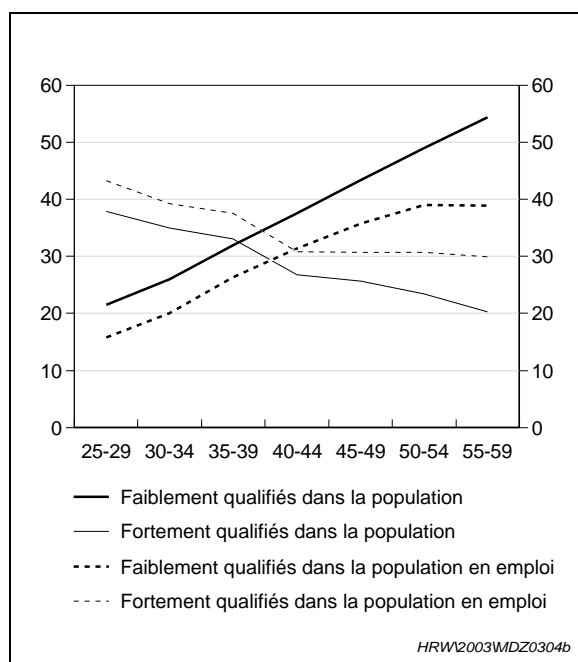
---

<sup>2</sup> Conseil supérieur de l'emploi, Rapport 2002, Bruxelles, juin. Partie II: La population inactive en âge de travailler.

<sup>3</sup> Du côté francophone, l'accord de coopération conclu en 2003 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale institue un cadre légal pour la mise en place d'un système de validation des compétences professionnelles acquises en dehors des systèmes scolaires, par les demandeurs d'emploi, les travailleurs salariés, les indépendants et leur conjoint aidant. En Flandre, le projet de décret "Titel van beroepsbekwaamheid" sera soumis au Parlement flamand en 2004. Avec ce projet de décret, le Gouvernement flamand permet, aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi, d'obtenir un titre professionnel, qui tient compte de l'expérience acquise.

**Graphique 8 - Part des peu qualifiés et des plus qualifiés dans la population et dans la population en emploi, selon la catégorie d'âge, en Belgique en 2002**

(pourcentages de la population correspondante)



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

On constate que, proportionnellement à leur représentation dans la population totale, la part de ces personnes dans la population en emploi diminue, soit parce qu'elles quittent volontairement leur emploi (prévisions), soit parce qu'elles en sont évincées (licenciements, restructurations, faillites d'entreprise), et deviennent inactives ou chômeuses.

Afin de mieux cerner la problématique de la participation à la vie professionnelle en fonction du diplôme, une différenciation par genre s'impose. La situation n'est en effet pas exactement comparable pour les hommes ou les femmes. Alors que, au sein de la population dans son ensemble, le profil de qualification des hommes et des femmes est à peu de choses près semblable, il se différencie nettement quand on considère la population en emploi. Si la part des faiblement qualifiés est, de manière générale, moins importante dans la population active, l'écart entre leurs représentations dans la population totale et dans la population en emploi est particulièrement prononcé pour les femmes: 37 p.c. de peu qualifiés parmi les femmes et les hommes, mais seulement 24 p.c. de peu qualifiées parmi les femmes actives professionnellement et 32 p.c. pour les hommes. Pour les femmes, l'écart se chiffre donc à - 13 points de p.c., contre - 5 seulement pour les hommes. Inversement, la part des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur augmente sensiblement quand on passe de la population totale (29 p.c.) à la population occupée (35 p.c.). À nouveau, la différence est moins marquée chez les hommes (+ 3 points de p.c., contre + 10 points de p.c. pour les femmes). Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour tenter d'expliquer le retrait plus important des femmes peu qualifiées, par rapport aux hommes, du marché du travail. D'une part, il est vraisemblable que le marché du travail offre moins

de possibilités d'emploi aux femmes peu qualifiées qu'aux hommes. En témoigne la faible féminisation de plusieurs branches d'activité (industrie, transports et communication, et construction<sup>4</sup>) qui absorbent une grande partie du travail peu qualifié. D'autre part, le CSE a montré, dans son rapport 2002, que la maternité joue un rôle dans l'inactivité des femmes, et de façon plus importante encore lorsqu'il s'agit de femmes peu qualifiées.

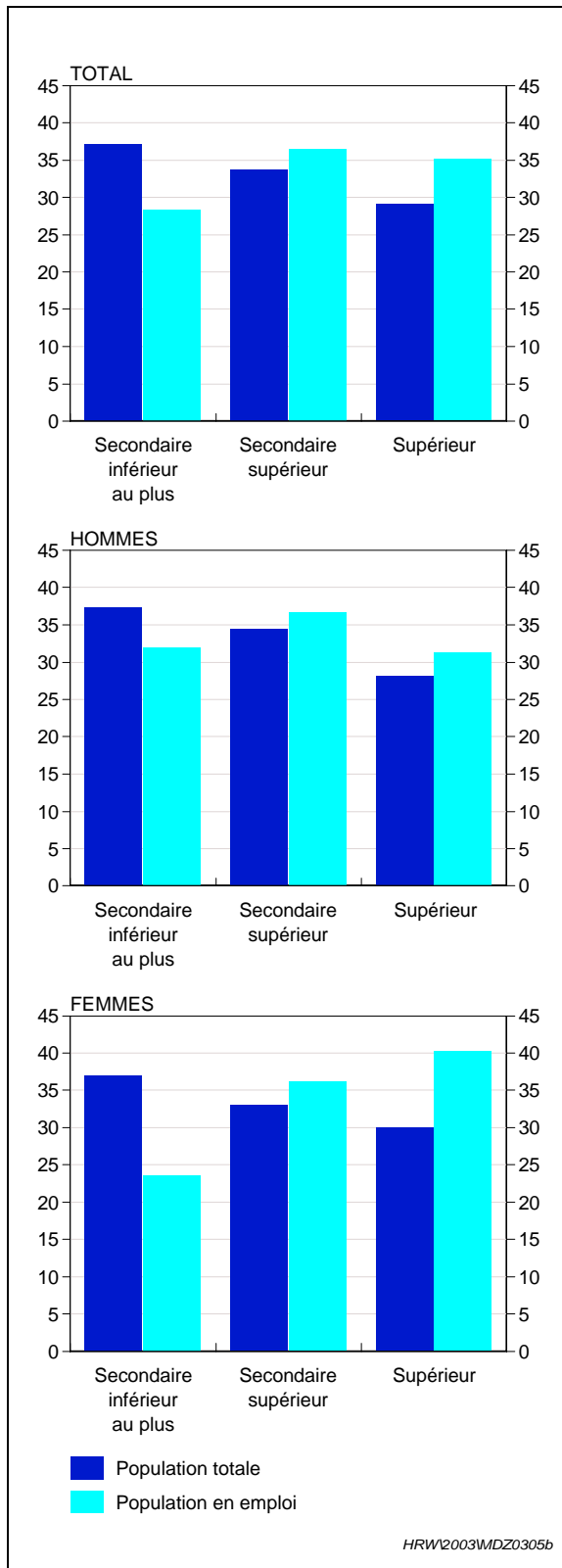
Suite aux différences de représentation des groupes en fonction du niveau de qualification dans la population des 25 à 59 ans, le taux d'emploi est plus faible pour les peu qualifiés: il est de 55 p.c. dans cette tranche d'âge. Une forte différence entre les hommes et les femmes est observée: les femmes peu qualifiées sont 40 p.c. à occuper un emploi, contre 70 p.c. pour les hommes. Les personnes qui disposent d'un diplôme de l'enseignement secondaire et sont également âgées de 25 à 49 ans ont un taux d'emploi de 78 p.c. (68 p.c. pour les femmes et 88 p.c. pour les hommes. Enfin les plus qualifiés de cette catégorie sont 87 p.c. à occuper un emploi (83 p.c. pour les femmes et 91 p.c. pour les hommes).

---

<sup>4</sup> Dans l'industrie et les transports et communication, on comptait, en 2000, 80 p.c. de travailleurs masculins; ils étaient 95 p.c. dans la construction, selon les chiffres des bilans sociaux. Ces trois branches représentent ensemble 47 p.c. de l'emploi total.

**Graphique 9 - Part des peu qualifiés et des plus qualifiés dans la population et dans la population en emploi, selon le genre, en Belgique en 2002 (personnes âgées de 25 à 59 ans)**

(pourcentages de la population correspondante)



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

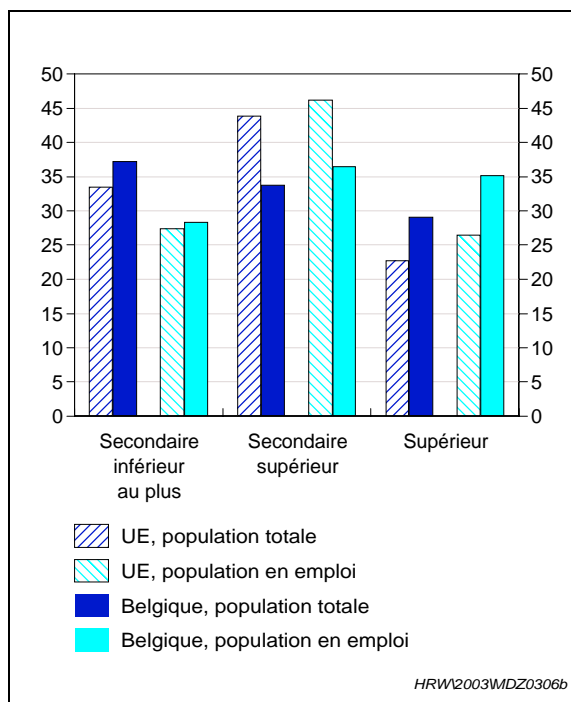
## 2.2. Comparaisons internationales

Par rapport à la moyenne des pays de l'Union européenne, la population en emploi en Belgique est composée de davantage de personnes fortement qualifiées. La proportion des peu qualifiés est en revanche sensiblement la même, malgré leur part plus importante dans la population totale en Belgique.

Le taux d'emploi des peu qualifiés en moyenne européenne est par conséquent supérieur à celui observé en Belgique (61 p.c. contre 55 p.c. respectivement). Pour les autres niveaux de qualification par contre les taux d'emploi sont très proches: 79 p.c. dans l'Union européenne et 78 p.c. en Belgique pour les personnes qui disposent d'une qualification moyenne; 87 p.c. tant en UE qu'en Belgique pour les plus qualifiés.

**Graphique 10 - Niveau de formation des personnes de 25 à 59 ans en Belgique et dans l'Union européenne en 2002: comparaison entre la population totale et la population en emploi**

(pourcentages de la population correspondante)



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

**Tableau 5 - Niveau de formation des hommes et des femmes de 25 à 59 ans en Belgique et dans l'Union européenne en 2002: comparaison entre la population totale et la population en emploi**

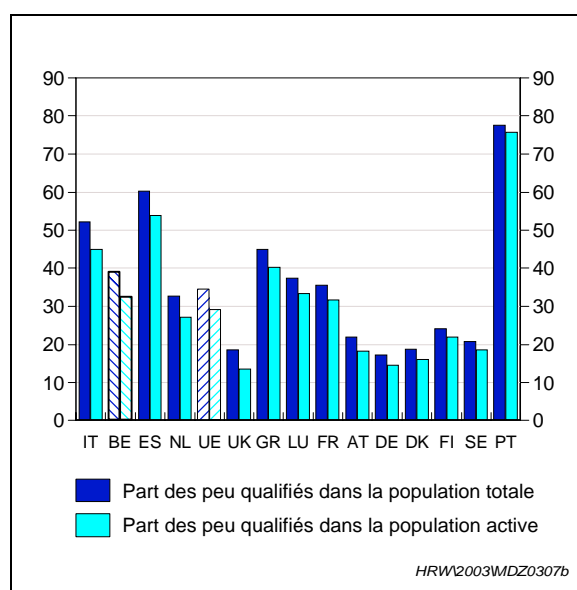
(pourcentages de la population correspondante)

	Niveau de formation	Population totale		Population en emploi	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Belgique	Secondaire inférieur au plus	37	37	32	24
	Secondaire supérieur	34	33	37	36
	Supérieur	28	30	31	40
UE	Secondaire inférieur au plus	32	35	29	25
	Secondaire supérieur	45	43	46	47
	Supérieur	23	22	25	28

Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Dans l'Union européenne, la Belgique est d'ailleurs le pays (avec l'Italie) qui présente l'écart le plus important entre les parts représentées par les peu qualifiés dans la population totale âgée de 25 à 59 ans et dans la population active de la même catégorie d'âge: il est de - 7 points de p.c. (contre -5 points de p.c. dans l'ensemble de l'UE, -6 aux Pays-Bas, -3 en Allemagne et - 2 en Suède). Cette situation témoigne d'une plus faible participation au marché du travail des peu qualifiés en Belgique par rapport aux pays voisins. Cependant, il est également à remarquer que la Belgique se situe parmi les pays européens où la proportion des peu qualifiés est la plus grande: elle se positionne en cinquième place, après les pays du Sud (Portugal, Espagne, Italie et Grèce).

**Graphique 11 - Part des peu qualifiés dans la population totale et dans la population active, âgée de 25 à 59 ans, dans les pays de l'Union européenne en 2000**



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Le niveau de formation initiale apparaît comme déterminant pour l'accès au marché du travail et à l'emploi. Pour conforter les chiffres précédents, le taux de chômage est en effet fortement dépendant du niveau d'éducation. En Belgique, en 2002, le taux de chômage au sens du BIT des personnes âgées de 25 ans à 64 ans s'élevait à 9,8 p.c. pour les diplômés de l'enseignement secondaire inférieur au plus, à 5,6 p.c. pour ceux qui disposent d'un niveau de qualification moyen et à 3,1 p.c. pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Par rapport à la moyenne européenne, ces taux sont plus hauts en Belgique pour les moins qualifiés et moins élevés pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et ceux de l'enseignement supérieur. Ils témoignent à nouveau d'une difficulté du marché du travail belge à absorber les travailleurs les moins qualifiés.

**Tableau 6 - Taux de chômage (au sens du BIT) des personnes âgées de 25 à 64 ans en 2002**

(pourcentages de la population correspondante)

Niveau d'éducation	Belgique			Union européenne		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Secondaire inférieur au plus	8,0	12,9	9,8	8,1	11,6	9,5
Secondaire supérieur	4,5	7,0	5,6	5,7	7,3	6,4
Supérieur	3,1	3,2	3,1	3,7	4,8	4,2
Total	5,2	7,0	6,0	6,0	7,8	6,7

Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Le taux de chômage est cependant également contrasté selon le genre. D'une manière générale, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes, quel que soit le niveau d'éducation considéré (bien que, en Belgique, contrairement à l'UE, la différence soit extrêmement faible pour ce qui concerne l'enseignement supérieur). On peut y voir un effet des filières majoritairement suivies par les uns et les autres. Dans l'enseignement supérieur par exemple, les femmes représentent la majorité des diplômés parmi les sortants de l'enseignement supérieur non universitaire de type court, tandis que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à avoir un diplôme de l'enseignement supérieur de type long et universitaire (ce n'est plus vrai pour la génération des 15-24 ans où les femmes représentent la majorité des étudiants dans les trois types d'orientation). Les orientations sont également différentes, les hommes fréquentant plus souvent les filières scientifiques (sciences et sciences appliquées) et technologiques, tandis que les femmes sont plus nombreuses dans les sciences médicales et les sciences humaines. Cependant, on peut également y voir un effet du marché du travail lui-même, les employeurs, dans certaines branches d'activité, préférant encore plus souvent engager un homme.



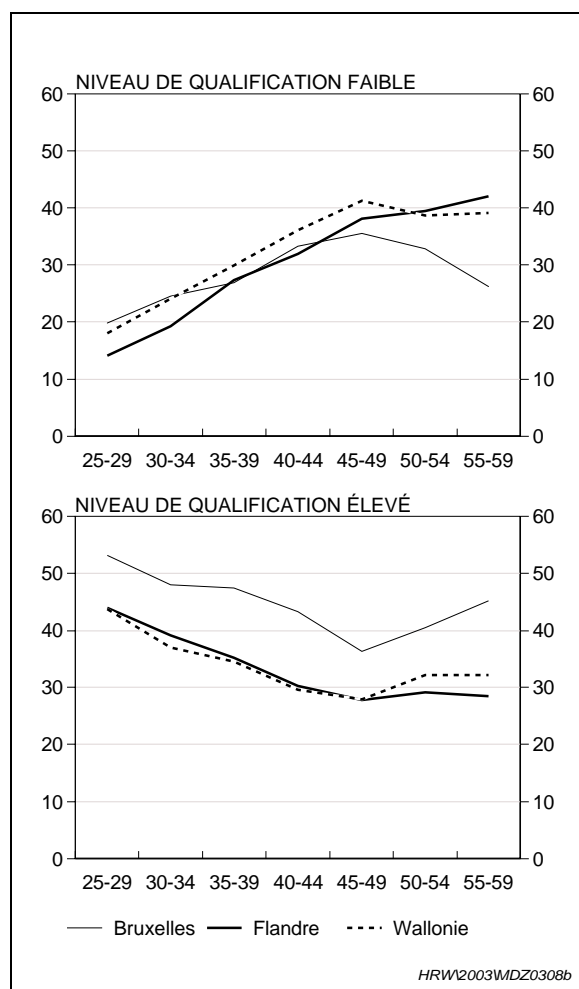
### 2.3. Comparaisons régionales et effet de génération

La part des personnes peu qualifiées dans la population en emploi est inférieure dans toutes les régions, de même qu'au niveau national, à leur part dans la population prise dans sa totalité, quelle que soit la génération considérée. À partir de l'âge de 45-49 ans, on constate en outre un tassement, voire une diminution, de leur part relative dans la population en emploi. Cet effet est particulièrement marqué dans la région bruxelloise; il trahit le retrait progressif des personnes peu qualifiées du marché du travail. Il est à noter que ce phénomène est nettement plus marqué pour les hommes que pour les femmes.

Corrélativement, la part relative des personnes fortement qualifiées de plus de 49 ans augmente sensiblement parmi la population en emploi, phénomène logiquement aussi plus important dans la région bruxelloise.

**Graphique 12 - Part des peu qualifiés et des plus qualifiés dans la population en emploi dans les régions belges en 2001, ventilation par groupe d'âge**

(pourcentages de la population correspondante)

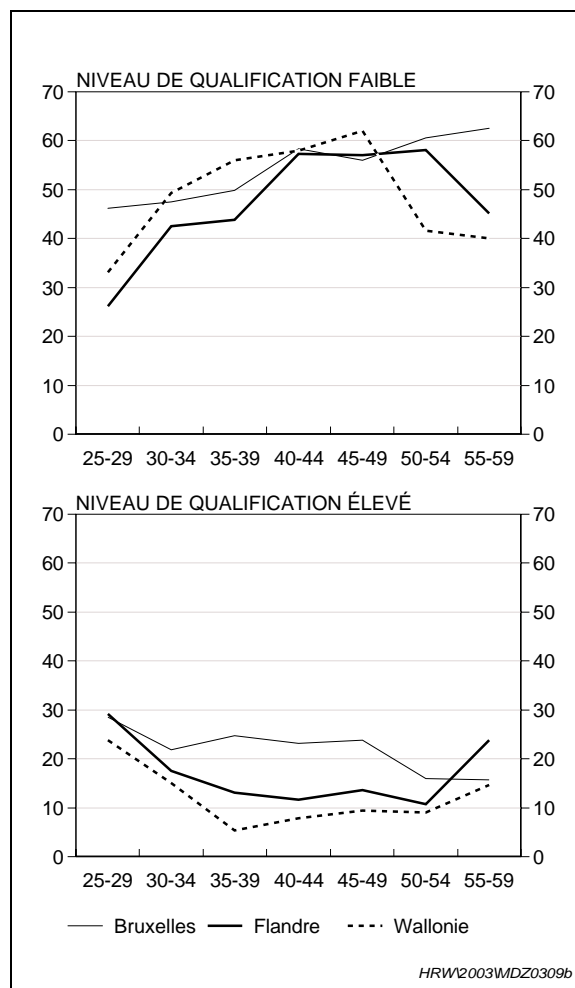


Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

La population âgée de 25 à 59 ans au chômage est caractérisée par un grand nombre de personnes peu qualifiées, surtout dans les générations de 35 à 49 ans. La proportion des personnes plus qualifiées dans le chômage est relativement faible, surtout en Flandre et en Wallonie. Cette proportion est cependant plus importante pour les plus jeunes (pour lesquels la part des plus qualifiés au chômage est la plus importante dans les trois régions) et pour les plus âgés. Cette situation peut traduire des difficultés d'insertion sur le marché du travail pour ces générations, malgré leur haute qualification.

**Graphique 13 - Part des peu qualifiés et des plus qualifiés dans la population au chômage dans les régions belges en 2001, ventilation par groupe d'âge**

(pourcentages de la population correspondante)



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

### **III. LA FORMATION INITIALE**

Partant d'un point de vue international, afin de situer la performance des différentes Communautés de la Belgique en ce qui concerne la qualité de l'enseignement, la présente section décrit tout d'abord les résultats de l'enquête PISA, menée à l'initiative de l'OCDE en 2000. Dans ce cadre, on précisera brièvement la structure organisationnelle des différents pays en Europe. Ensuite, on se focalisera sur les filières techniques et professionnelles de l'enseignement secondaire en Belgique, en les situant par rapport à l'enseignement général. Enfin, on examinera quelques éléments de la transition entre l'école et le monde du travail.

#### **1. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE PISA**

Le programme PISA (Program for International Student Assessment), coordonné par l'OCDE, est une enquête internationale menée auprès des élèves de 15 ans, quel que soit leur niveau de scolarité, concernant leur préparation à la vie adulte. Il a été réalisé sous la forme d'épreuves écrites auxquelles les élèves ont répondu dans leurs écoles en conditions de test administrées de façon indépendante. L'étude mesure leurs connaissances et compétences en ce qui concerne la compréhension à la lecture, les mathématiques et les sciences. Les résultats des élèves peuvent en outre être croisés avec des caractéristiques familiales et des caractéristiques de la classe fréquentée par l'élève ou de l'établissement scolaire. Une première enquête s'est déroulée en 2000; elle a mis l'accent sur la compréhension à l'écrit. Elle sera suivie en 2003 et en 2006 par des enquêtes prenant comme domaine majeur respectivement les mathématiques, puis les sciences. Trente-deux pays ont participé à cette enquête internationale, dont l'ensemble des pays de l'Union européenne<sup>5</sup>.

On peut se poser la question de savoir dans quelle mesure le programme PISA<sup>6</sup> réussit à évaluer les compétences utiles dans la vie. Pour répondre à cette interrogation, on peut se baser sur des enquêtes réalisées auprès des adultes. Ainsi, l'enquête internationale sur la littératie des adultes (IALS) a précédemment démontré que la littératie des adultes, c'est-à-dire les compétences en lecture, la culture mathématique et scientifique de ces derniers, est étroitement liée à la réussite sur le marché du travail et aux revenus (OCDE et Statistique Canada, 2000). On peut donc faire l'hypothèse que les résultats du PISA, qui étudie le même type de compétences chez les jeunes âgés de 15 ans, seront de bons prédicteurs de leur avenir socioprofessionnel.

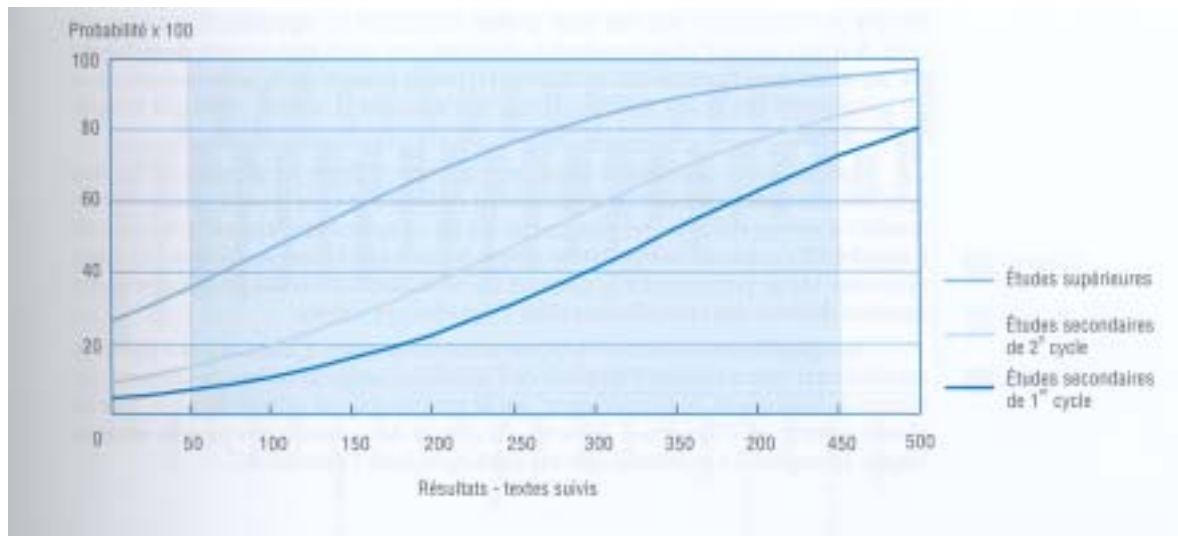
---

<sup>5</sup> Les Pays-Bas ont cependant été exclus de la présentation des résultats, car des estimations fiables de score moyen n'ont pu être calculées en raison de taux de réponse insuffisants. Ce pays n'apparaît donc pas dans les graphiques et tableaux présentés.

<sup>6</sup> Pour obtenir plus de précision concernant l'objet des mesures du PISA, de même que ses méthodes d'évaluation et de collecte de données, voir OCDE (2001).

**Graphique 14 - Probabilité d'être un cadre hautement spécialisé selon le niveau d'instruction et de littératie, dans les pays de l'OCDE**

(population âgée de 26 à 35 ans, 1994-1998)



Source: OCDE et Statistique Canada (2000), Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes, 1994-1998.

### **1.1. Organisation des systèmes éducatifs en Europe**

Les systèmes éducatifs ne sont pas organisés de la même façon dans l'ensemble des pays européens. Le type d'organisation mis en œuvre peut avoir un impact sur les acquis des élèves et, partant, sur leurs résultats à l'enquête. Organiser un tronc commun ou des filières de formation distinctes, regrouper plus ou moins fortement les élèves par niveau de compétences, pratiquer ou non le redoublement sont des variables qui peuvent jouer un rôle explicatif non négligeable au moment de l'interprétation des résultats du PISA. C'est la raison pour laquelle nous décrivons brièvement ci-dessous les différents types d'organisation du système scolaire que l'on peut trouver dans les pays européens.

Le choix, au début de l'enseignement secondaire, entre le maintien de formations clairement différenciées en fonction des objectifs poursuivis ou le regroupement des élèves au sein d'un long cursus commun est typiquement la problématique qui s'est posée à la majorité des pays industrialisés dans les décennies qui ont suivi la fin de la seconde guerre mondiale. Dans un contexte de croissance économique forte, de besoin de main-d'œuvre qualifiée et de valorisation du développement culturel, la scolarité primaire de masse apparaissait comme insuffisante et, de manière spontanée ou suite à une prolongation de la durée de la scolarité obligatoire, l'enseignement secondaire s'est trouvé confronté à une croissance forte de sa population (Zachary et al., 2002). La question qui se posait a été de savoir comment gérer cet afflux de population scolaire. Selon Vaniscotte (1996), deux types de logiques ont présidé à la définition des structures scolaires dans les pays européens: l'enseignement intégré est la réunion des trois types d'orientations (générale, technique et professionnelle) et de leurs trois finalités (préparation

académique, préparation technique et formation professionnelle) dans une seule institution et avec un même curriculum pour un même groupe d'âge. L'enseignement différencié est la séparation de ces trois finalités en trois écoles distinctes, ayant des objectifs et des curriculums différents, accueillant des élèves répartis sur la base du critère de rendement académique dans l'enseignement primaire, à partir de 10/12 ans.

Dans la perspective de l'enseignement intégré, la situation la plus claire est celle des pays du nord de l'Europe (Suède, Danemark, Norvège, Finlande) qui ont opté pour une école unique intégrant l'école primaire et le premier cycle du secondaire. Cette école unique est caractérisée par trois spécificités: premièrement, l'absence de distinction entre l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire inférieur, deuxièmement le caractère exceptionnel du redoublement des élèves et troisièmement la place très faible laissée aux options, forme de différenciation plus subtile que les filières, dans le cursus scolaire. Ces différentes caractéristiques contribuent ainsi à créer des établissements et des classes dont la population est hétérogène, vu le refus d'une répartition des élèves entre filières différentes, entre options fortes ou faibles, ou encore sous une forme atténuée, en faisant redoubler massivement les élèves les plus faibles. Comme le relève Leclercq (1993) à propos de la Suède, l'école unique dans ces pays correspond aussi à un choix politique qui a permis de faire de l'organisation de la scolarité obligatoire un moyen d'assurer l'égalité des chances devant l'instruction et d'améliorer les chances d'accès aux formations ultérieures (y compris l'université) des catégories jusque-là les plus défavorisées à cet égard, en particulier les enfants d'ouvriers et d'agriculteurs.

À l'opposé, dans la perspective de l'enseignement différencié, on peut observer le système scolaire allemand qui, à l'issue d'une brève scolarité primaire (4 années dans la plupart des Länder) amène les élèves à opter entre la "Hauptschule" qui les prépare à une formation professionnelle, la "Realschule" qui propose une formation scientifique plus poussée et un diplôme ouvrant l'accès aussi bien à la formation professionnelle qu'à la poursuite d'études du second cycle, et le "Gymnasium" qui offre une formation considérée comme exigeante et sélective. Le "Gymnasium" représente la voie privilégiée pour la poursuite d'un deuxième cycle général de trois ans, lequel donne accès à l'enseignement supérieur et à l'université.

Le Luxembourg et l'Autriche (de même que la plupart des cantons suisses) ont opté pour des structures scolaires fort proches du modèle allemand de différenciation des cursus et des lieux de formation, dès le début de l'enseignement secondaire.

Entre ces deux extrêmes, il est plus difficile de situer les autres modes d'organisation des systèmes scolaires. Dans une logique proche de l'enseignement intégré, mais sous une forme moins ambitieuse que dans l'école unique, on peut classer les différents pays qui ont opté pour un tronc commun au début de l'enseignement secondaire (France, Italie, Espagne, Portugal et Grèce). La logique qui prévaut ici est celle d'une rupture entre l'enseignement primaire et

secondaire et d'une intégration des différentes filières de formation qui coexistaient dans l'enseignement secondaire au profit d'un premier cycle, de 3 ou 4 ans, de formation commune. À l'intérieur de ce cycle, ces pays recourent cependant avec plus ou moins d'amplitude à une panoplie de cours à option et utilisent le redoublement comme mode de gestion des élèves en difficulté d'apprentissage. Dans une certaine mesure, la "Comprehensive school" britannique, créée en 1964, poursuit le même objectif de regrouper tous les élèves dans le même institut, avec des itinéraires de formation fort similaires. Cependant, cette formule a toujours cohabité, en Grande-Bretagne, avec d'autres structures scolaires, les très élitistes "Grammar schools" et d'autres établissements centrés sur une formation plus pratique, voire professionnelle. En 1992, les "Comprehensive schools" comptabilisaient 86 p.c. des effectifs, mais les différentes dispositions prises depuis la réforme de l'éducation de 1988 (accroissement de la concurrence entre établissements, accentuation de l'autonomie des autorités locales) facilitent le développement d'autres structures de formation et n'encouragent guère, bien au contraire, l'égalité de traitement dans les "Comprehensive school". Il s'agit donc d'une organisation scolaire bigarrée, qui ne peut être entièrement assimilée à la logique de tronc commun.

Enfin, dans une perspective de différenciation de la formation, mais moins prononcée que dans le modèle allemand, il faut situer le cas des Pays-Bas, généralement qualifié de premier cycle à filières (Leclercq, 1993; Beckers, 1998). Les élèves y débutent leur enseignement secondaire (à 12 ans) dans des établissements qui intègrent, dans la même implantation, différentes filières de formation orientées vers l'acquisition de compétences générales ou professionnelles (l'enseignement préuniversitaire, général ou pré-professionnel). Des passerelles sont prévues afin de permettre des bifurcations entre les filières de formation. Par ailleurs, la séparation entre l'enseignement professionnel et les autres filières est aujourd'hui atténuée par la mise en place d'un programme reprenant des disciplines communes pour les élèves jusqu'à l'âge de 14 ans.

Historiquement, l'organisation du système scolaire belge est considérée comme proche de celui des Pays-Bas. Jusqu'au début des années 90, une différenciation des élèves s'opérait de manière très nette dès le premier degré de l'enseignement secondaire (entre 12 et 14 ans), d'une part, par la voie de la formation professionnelle où se retrouvaient approximativement 25 p.c. des élèves d'une classe d'âge<sup>7</sup> et, d'autre part, par un subtil jeu de choix parmi les très nombreuses options proposées dans la formation générale. Le système scolaire, ayant été communautarisé en 1988, suit depuis lors des logiques différentes selon les choix politiques opérés en Communauté française, flamande ou germanophone. Pour la Communauté française, les réformes initiées depuis lors tendent à se rapprocher de la logique du tronc commun, suite à une forte diminution de la population orientée vers la filière professionnelle dans les deux premières années du secondaire et à une nette diminution des options dans ces mêmes années. En Communauté flamande, le

---

<sup>7</sup> Aujourd'hui, la part des élèves orientés vers la première B et la deuxième P (menant à la filière professionnelle) n'est plus que de 12 p.c. en Communauté française, 15 p.c. en Communauté flamande et 10 p.c. en Communauté germanophone (voir ci-dessous, section 2.2.)

début de l'enseignement secondaire commence également par l'organisation d'un tronc commun, suivi par la majorité des élèves. Cependant, l'enseignement en Flandre demeure différencié dans la mesure où les cours à option en première année et les options de base en deuxième année préfigurent les quatre filières d'enseignement.

En résumé, la logique de l'enseignement différencié s'est traduite en deux types d'organisation scolaire: le modèle allemand qui juxtapose des filières de formation aux objectifs et aux exigences différentes et le système hollandais qui propose également différentes filières, mais en les intégrant au sein des mêmes établissements. Dans la perspective de l'enseignement intégré, la modalité "École unique" s'affirme comme la plus radicale et mène parfois, comme au Danemark, à ce qu'un groupe d'élèves parcourt ensemble les 9 années de scolarité obligatoire, quels que soient les niveaux de compétences atteints par chaque enfant. La modalité "Tronc commun" est une modalité plus complexe qui, vu les possibilités de cours à option et l'usage parfois important du redoublement, peut masquer des pratiques d'enseignement différencié derrière une apparence d'enseignement intégré.

## **1.2. Résultats belges et européens au programme PISA**

### **1.2.1. Rendement moyen et dispersion des résultats**

À la suite de l'enquête PISA, l'OCDE a publié un grand nombre d'indicateurs de résultats. Parmi ceux-ci, on trouve pour chaque matière investiguée un rendement moyen et un écart-type. Le rendement moyen se calcule par la somme des résultats obtenus par les élèves rapportée au nombre d'élèves. L'écart-type est une mesure de la dispersion des résultats des élèves autour de la valeur moyenne. Ces deux indicateurs résument les performances des élèves d'un pays déterminé sur un plan d'efficacité (score moyen) et d'équité (dispersion des résultats). Ils permettent en outre de comparer la situation relative des pays. Ils peuvent également être comparés à la moyenne<sup>8</sup> des pays de l'OCDE: cette moyenne est centrée sur un rendement de 500, avec un écart-type de 100, ce qui signifie que les deux-tiers des élèves obtiennent un score compris entre 400 et 600.

Les pays dont les résultats moyens sont élevés sont réputés disposer d'un atout économique et social considérable, dans la mesure où des performances moyennes élevées à l'âge de 15 ans sont un signe précurseur de la présence d'une main-d'œuvre compétente à l'avenir. Cependant, il y a lieu de garder à l'esprit que la valeur de la performance moyenne peut occulter des variations

---

<sup>8</sup> Une moyenne a été calculée pour la plupart des indicateurs présentés dans PISA. Il s'agit de la moyenne des valeurs de tous les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles ou peuvent être estimées. Elle sert notamment à comparer la valeur d'un indicateur d'un pays donné à celle d'un pays typique de l'OCDE. Elle ne tient pas compte des effectifs absolus d'élèves dans les pays. En d'autres termes, chaque pays intervient de la même manière dans la moyenne.

significatives au sein d'un même pays, qui traduisent des différences de performance parfois importantes entre des groupes d'élèves. Une mesure de dispersion, à travers l'écart-type, est donc complémentaire à l'information apportée par le seul rendement moyen, dans la mesure où elle témoigne de l'ampleur des différences entre les élèves. Un pays déterminé rencontrera d'autant plus le critère d'équité que la dispersion des résultats de ces élèves sera moindre.

Les graphiques qui suivent présentent les résultats obtenus, en termes de rendement moyen (en abscisse) et d'écart-type (en ordonnée), dans les pays de l'Union européenne, la Norvège, ainsi que les Communautés française et flamande, en ce qui concerne les trois domaines investigués, à savoir la compréhension à la lecture, les mathématiques et les sciences. Plus un pays obtient un score moyen élevé, plus il se situera à la droite du graphique. Moins grande sera la dispersion des résultats entre ses élèves, plus il se positionnera dans le bas du graphique. Un pays à la fois efficace et équitable sur ces dimensions se trouvera donc en bas à droite (quadrant Sud-Est), un pays moins efficace et moins équitable en haut à gauche (quadrant Nord-Ouest).

Pour ce qui concerne la compréhension à la lecture, si la Belgique se situe relativement proche de la moyenne de l'OCDE (du moins en termes de rendement moyen), on remarquera les positions tranchées de la Communauté française, de la Communauté germanophone<sup>9</sup> et de la Communauté flamande de Belgique. Cette dernière présente un rendement moyen supérieur à celui de la Communauté française, ainsi qu'à la moyenne de l'OCDE, alors que la dispersion des résultats autour de sa moyenne est plus faible. Il est à noter que la Communauté française se situe parmi ceux qui présentent la plus grande variation de résultats, combinée avec un score relatif faible, tandis que la Communauté germanophone allie un rendement moyen proche de la moyenne, avec la plus faible dispersion des résultats au niveau belge.

Une autre tendance relativement claire est celle concernant le type d'organisation du système éducatif. Les pays à "école unique" ou à "tronc commun" sont plutôt positionnés dans le bas du tableau (Finlande, Suède, France): ils présentent moins de dispersion de résultats entre les élèves. Ceux qui sont structurés autour de plusieurs filières de formation (dont les objectifs et les exigences sont différents et qui engendrent un regroupement des élèves selon leurs performances scolaires) ont des écarts plus importants (Allemagne, Luxembourg).

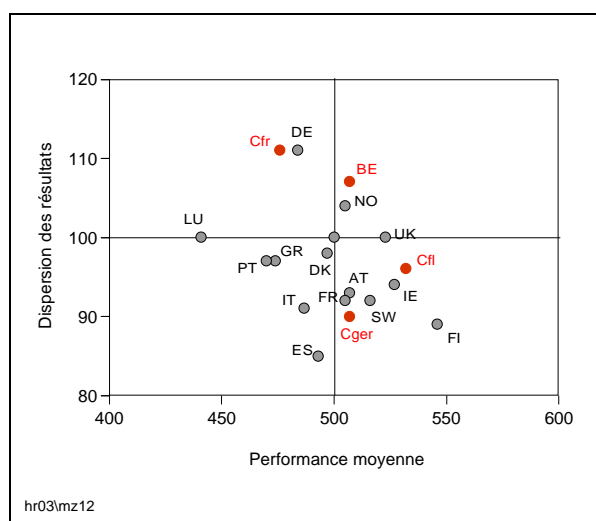
Le même type de constats peut être posé en ce qui concerne les mathématiques et les sciences.

---

<sup>9</sup> Les résultats de la Communauté germanophone ne sont pas mentionnés par l'OCDE. Ils sont cependant calculés par l'administration de la Communauté concernée et publiés sous sa responsabilité.



**Graphique 15 - Scores moyens et dispersion des résultats en compréhension à la lecture, dans les pays de l'Union européenne, en Norvège et dans les Communautés française, flamande et germanophone**



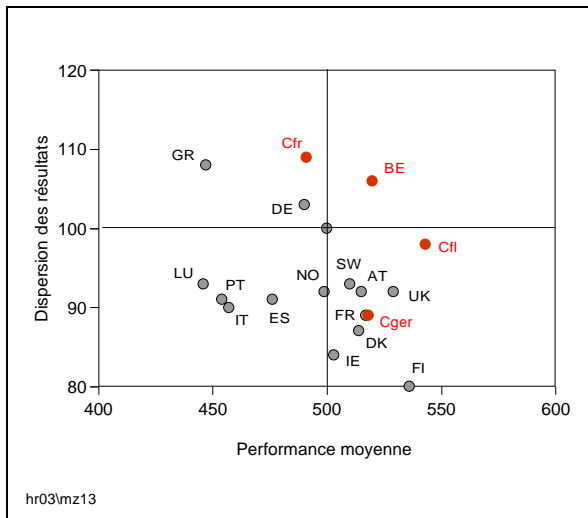
Source: OCDE, Pisa (2001).

Lecture: Autriche (AT), Belgique (BE), Communauté flamande (Cfl), Communauté française Cfr), Communauté germanophone (Cger), Allemagne (DE), Danemark (DK), Espagne (ES), France (FR), Grèce (GR), Irlande (IE), Italie (IT), Luxembourg (LU), Norvège (NO), Portugal (PT), Suède (SW), Royaume-Uni (UK).

Pour ce qui est du rendement moyen, la Finlande, la Communauté flamande de Belgique et le Royaume-Uni réalisent parmi les meilleurs scores, que ce soit en compréhension à la lecture, en mathématiques ou en sciences. En revanche, le Luxembourg, le Portugal et la Grèce sont en queue de peloton. On notera encore les résultats particulièrement faibles de la Communauté française dans le domaine des sciences. Ils confirment les données obtenues lors d'enquêtes internationales précédentes (notamment celle réalisée en 1995<sup>10</sup>, qui portait sur les acquis en mathématiques et en sciences des élèves de première et de deuxième années de l'enseignement secondaire).

<sup>10</sup> Il s'agit de l'enquête TIMSS (Third international mathematics and science study).

**Graphique 16 - Scores moyens et dispersion des résultats en mathématiques, dans les pays de l'Union européenne, en Norvège et dans les Communautés française, flamande et germanophone**

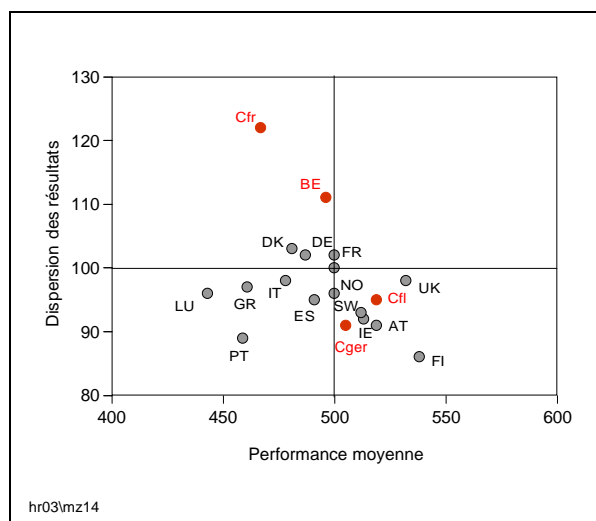


Source: OCDE, Pisa (2001).

Lecture: Autriche (AT), Belgique (BE), Communauté flamande (Cfl), Communauté française Cfr), Communauté germanophone, Allemagne (DE), Danemark (DK), Espagne (ES), France (FR), Grèce (GR), Irlande (IE), Italie (IT), Luxembourg (LU), Norvège (NO), Portugal (PT), Suède (SW), Royaume-Uni (UK).

Signalons enfin qu'un haut niveau de performance globale dans un pays ne va pas nécessairement de pair avec de grandes disparités dans les résultats. À titre d'exemple en Europe, la Finlande affiche de faibles écarts de résultats, par comparaison à la moyenne de l'OCDE, et y allie un rendement élevé. Par contre, l'Allemagne, où les différences de performance sont marquées, obtient un score moyen significativement inférieur à la moyenne de l'OCDE. Équité et efficacité peuvent donc être atteints simultanément.

**Graphique 17 - Scores moyens et dispersion des résultats en sciences, dans les pays de l'Union européenne, en Norvège et dans les Communautés française, flamande et germanophone**



Source: OCDE, Pisa (2001).

Lecture: Autriche (AT), Belgique (BE), Communauté flamande (Cfl), Communauté française Cfr), Communauté germanophone, Allemagne (DE), Danemark (DK), Espagne (ES), France (FR), Grèce (GR), Irlande (IE), Italie (IT), Luxembourg (LU), Norvège (NO), Portugal (PT), Suède (SW), Royaume-Uni (UK).

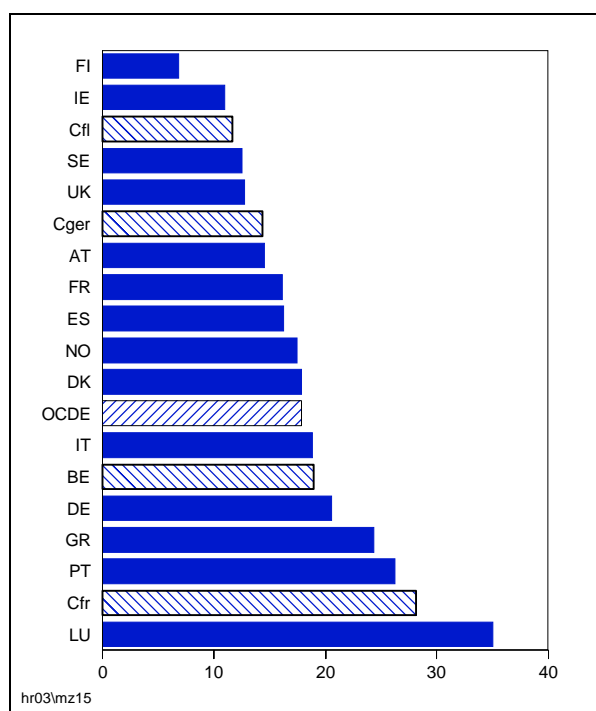
Les différences manifestes de résultats, tant en termes de rendement moyen (mesure d'efficacité) que de dispersion des résultats (mesure d'équité) des systèmes éducatifs francophone et néerlandophone de Belgique sont sources d'interrogation. À priori, plusieurs éléments explicatifs peuvent être avancés sous la forme d'hypothèses. (1) Il convient tout d'abord de se rappeler que des divergences de structures se sont opérées entre ces deux systèmes depuis la communautarisation de l'enseignement en 1988 (plus forte implantation de l'enseignement rénové en Communauté française, notamment). (2) On connaît également les différences qui existent, en termes de taux de retard scolaire entre les deux Communautés du pays, ceux-ci étant plus importants en Communauté française (voir ci-dessous section 2.2.). (3) Par ailleurs, ainsi que le soulignent Demeuse et Monseur (1999), les comportements se différencient notamment dans l'usage qui est fait du choix des filières: la Flandre valorise davantage les formations techniques et professionnelles, alors que c'est surtout en Communauté française que les élèves s'orientent prioritairement dans l'enseignement général avant d'être "relégués" dans les autres filières. (4) On peut citer également, comme élément explicatif potentiel, la large autonomie (en matière de programmes, de méthodes pédagogiques, de recrutement de personnel, d'évaluation des élèves, etc.) laissée en Belgique aux autorités éducatives, surtout de l'enseignement libre, et la présence plus grande de ce réseau en Flandre. Cette situation conduit à des différences dans l'attitude des acteurs de la communauté éducative (pouvoirs organisateurs, enseignants, parents et élèves), notamment dans l'utilisation qu'ils font de leurs marges d'autonomie, autant qu'à des diversifications variables de l'offre de formation (Dupriez et Zachary, 1998), qui pourraient se révéler significatives entre le Nord et le Sud du pays. (5) Enfin le contexte socio-économique des deux Communautés peut aussi jouer un rôle explicatif à ce sujet.

### 1.2.2. Part des élèves atteignant de faibles niveaux de compétence

Pour la compréhension à la lecture, cinq niveaux de compétences ont été déterminés. Ils sont fonction de la difficulté et de la complexité des tâches demandées aux élèves. Les élèves qui atteignent le niveau 1, ou ont un score qui y est inférieur, sont supposés rencontrer de sérieuses difficultés à utiliser des connaissances et compétences élémentaires. Les systèmes éducatifs qui accusent de fortes proportions d'élèves au, ou sous le, niveau 1 doivent se préoccuper du fait qu'un nombre significatif d'individus n'acquière pas les connaissances et compétences nécessaires pour tirer profit des possibilités d'enseignement. L'indicateur représentant la part des personnes qui atteignent le premier niveau de compétence ou dont le score y est inférieur est particulièrement intéressant dans la mesure où cela peut avoir des répercussions sur la productivité potentielle et le degré de compétitivité du pays concerné. En conséquence, le Conseil européen a établi un benchmark pour les compétences de base à partir de cet indicateur.

En moyenne, au niveau de l'ensemble des pays de l'OCDE, la proportion des élèves de 15 ans qui atteignent uniquement le premier niveau de compétence dans le domaine de la compréhension à la lecture est de 12 p.c.; ils sont 6 p.c. à ne pas atteindre ce niveau. Ces élèves peuvent généralement lire dans l'acception technique du terme mais éprouvent de sérieuses difficultés lorsqu'il s'agit d'utiliser la compréhension de l'écrit comme un outil pour acquérir et améliorer des connaissances et des compétences dans d'autres domaines. L'existence de cette proportion réduite mais significative d'élèves qui n'ont pas acquis les compétences élémentaires en lecture dont ils auront besoin pour poursuivre leur apprentissage doit être prise en considération, d'autant plus que l'on sait par ailleurs que la formation continue tend à accentuer plutôt qu'à atténuer les différences de compétences découlant d'une réussite inégale à l'enseignement initial (OCDE, 2001b). Il existe en effet une forte corrélation entre les compétences en lecture des adultes et la participation à la formation continue.

**Graphique 18 - Pourcentage d'élèves situé au niveau 1 ou moins de l'échelle de compréhension à l'écrit, dans les pays de l'Union européenne, en Norvège et dans les Communautés en Belgique**



Source: OCDE, Pisa (2001).

En Belgique, la part des élèves qui n'atteignent pas le deuxième niveau de compétence est de 19 p.c. Elle est proche de celle que l'on observe en Allemagne (près de 21 p.c.) et supérieure à la moyenne de l'OCDE (18 p.c.). Le Luxembourg est, parmi les pays de l'Union, celui où la part des élèves faibles est la plus élevée (35 p.c.). La Finlande, avec seulement 7 p.c. d'élèves sous le niveau 2 constitue une exception dans le paysage européen. L'Irlande, la Suède et le Royaume-Uni suivent, avec des proportions comprises entre 11 et 13 p.c.

Parmi les Communautés belges, on observe à nouveau concernant cette variable une forte disparité. La Communauté flamande, avec 11,7 p.c. d'élèves n'atteignant pas le deuxième niveau de compétence, se classe parmi les meilleurs résultats au niveau européen. La Communauté germanophone suit de près, en totalisant 14,4 p.c. d'élèves sous le niveau 2 de compétences. En Communauté française, la part de ces élèves est beaucoup plus importante. Elle concerne, avec 28,2 p.c., plus d'un élève sur quatre. Cette situation résulte entre autres du problème des redoublements. En effet, en Communauté française, 8,7 p.c. des élèves de 15 ans fréquentent la deuxième année d'enseignement et comptabilisent donc deux années de retard dans leur scolarité, contre 3,6 p.c. en Communauté germanophone et 2,5 p.c. en Communauté flamande. Ils sont, respectivement 34, 30 et 23 p.c. à se trouver en troisième année de l'enseignement secondaire (une année de retard sur la scolarité normale) en Communauté française, germanophone et flamande; tandis que les élèves à l'heure représentent, dans le même ordre, 55, 65 et 73 p.c.

**Tableau 7 - Pourcentage d'élèves testés par année d'études fréquentée et par Communauté**

	Communauté française	Communauté flamande	Communauté germanophone
1ère	0,4	0,2	0,3
2ème	8,7	2,5	3,6
3ème	34,0	23,0	29,6
4ème	55,4	72,7	64,6
5ème	1,1	0,7	0,6
6ème	0,1	-	-
Données manquantes	0,3	1,0	1,3

Source: Lafontaine, 2003.

Les élèves classés au niveau 1 ou en deçà ne constituent pas un groupe aléatoire. Il existe certaines caractéristiques communes au niveau international. Dans pratiquement tous les pays, la majorité de ces élèves sont de sexe masculin et nombre d'entre eux sont issus de milieux défavorisés. Beaucoup proviennent également de l'immigration.

Cet indicateur des élèves en difficultés d'apprentissage peut être complété par un indicateur similaire, présent dans les enquêtes sur les forces de travail, qui permet d'estimer la part des jeunes entre 18 et 24 ans qui disposent au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et qui ne suivent ni études ni formation. Cet indicateur est complémentaire dans la mesure où il porte sur des jeunes qui sont sortis du système scolaire. Les données sont présentées pour les trois régions, la Belgique, ainsi qu'en moyenne européenne.

On constate que, de manière générale, les hommes sont davantage touchés que les femmes et qu'il existe également de fortes disparités régionales. Si 12 p.c. des jeunes de 18 à 24 ans n'ont pas obtenu le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et ne suivent plus de formation en Flandre, ils sont 16 p.c. à être dans cette situation en Wallonie et 23 p.c. à Bruxelles.

**Tableau 8 - Pourcentage de la population âgée de 18 à 24 ans qui n'a pas le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et qui ne suit plus d'enseignement ni de formation, en 2002**

	Total	Hommes	Femmes
Région de Bruxelles-Capitale	22,6	26,1	19,4
Région flamande	11,9	14,9	8,8
Région wallonne	16,1	19,1	12,9
Belgique	14,3	17,3	11,2
Union européenne	18,8	21,4	16,2

Source: PAN, 2003 (moyennes annuelles).

La Belgique, qui compte en moyenne 14 p.c. de jeunes âgés de 18 à 24 ans faiblement diplômés, obtient de meilleurs résultats en la matière qu'en moyenne dans l'Union européenne, qui totalise

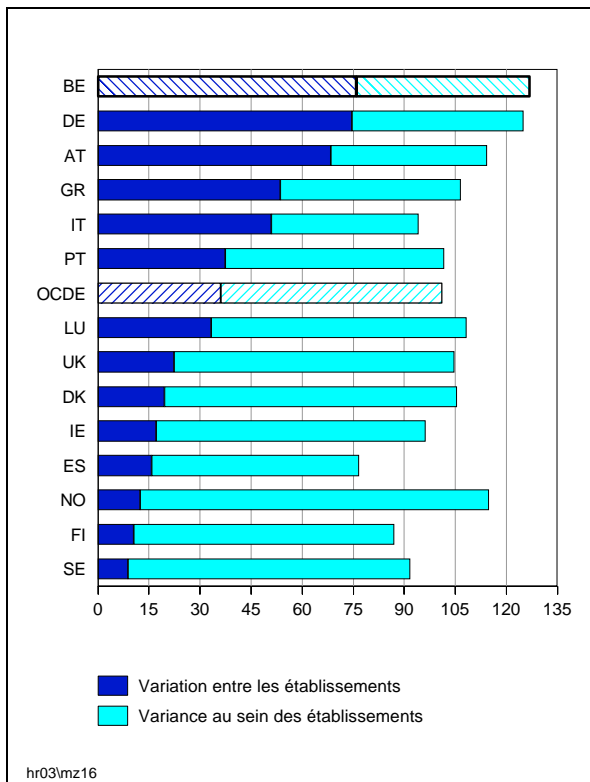
19 p.c. de jeunes dans ce cas de figure. La Belgique et ses régions, en particulier Bruxelles, et dans une moindre mesure la Wallonie, mais également la Flandre, doivent cependant encore fournir des efforts afin de diminuer le nombre de jeunes sortant de l'école sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. L'objectif, à cet égard, est de ramener le pourcentage de jeunes qui quittent prématurément l'école à 10 p.c. d'ici à 2010, objectif européen dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi.

### 1.2.3. Sources de la dispersion des résultats

La dispersion des résultats des élèves peut avoir différentes sources. Elle peut découler du milieu socio-économique des élèves individuellement, mais aussi du niveau socio-économique agrégé des élèves de l'établissement, de la présence ou non de filières de formation différentes, de différences dans les programmes d'enseignement, des politiques et pratiques de sélection, des ressources humaines et financières. Dans certains pays, les systèmes éducatifs ne sont pas sélectifs et visent à offrir à tous les élèves les mêmes opportunités d'apprentissage. D'autres réagissent à la diversité des élèves en constituant des groupes en fonction du niveau de performance. Dans d'autres encore, on utilise une combinaison des deux approches.

Le graphique suivant montre l'étendue de la variation de la performance des élèves, imputable à différents facteurs, dans les pays de l'UE (pour lesquels on dispose de données) et en Norvège. La longueur des barres indique la variation totale de la performance des élèves en compréhension de l'écrit. Les valeurs supérieures (inférieures) à 100 dénotent une variation de la performance des élèves plus (moins) étendue dans le pays concerné que dans la moyenne des pays de l'OCDE. La variation totale est décomposée en deux parties: une variation entre les établissements et une variation au sein des établissements. Plus la variation entre établissements est élevée, plus les performances moyennes des établissements varient: ils sont donc composés d'une population homogène d'élèves sur le plan des compétences (présence d'établissements concentrant les bons élèves et d'autres rassemblant ceux qui éprouvent des difficultés d'apprentissage). Plus la variation au sein des établissements est élevée, plus les performances des élèves varient à l'intérieur des établissements: ils font donc face à une population hétérogène d'élèves (élèves bons et médiocres présents au sein d'un même établissement).

**Graphique 19 - Variation des performances des élèves entre et au sein des établissements sur l'échelle combinée de compréhension à l'écrit, dans les pays de l'UE et en Norvège (en pourcentage de la variation moyenne des performances des élèves dans les pays de l'OCDE)**

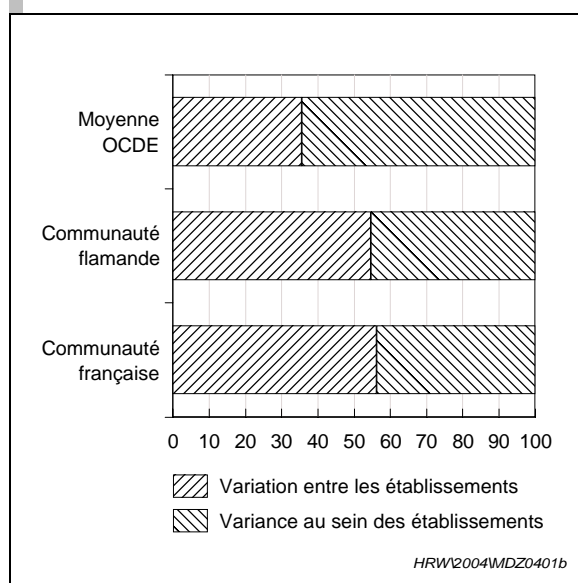


Source: OCDE, Pisa (2001).

Dans l'OCDE, en moyenne, la variation de la performance des élèves imputable aux différences entre établissements est de 36 p.c. (pour les 26 pays qui ont fait l'objet de l'analyse comparative). La Belgique, avec 76 p.c., se classe bien au-dessus de la moyenne. Avec l'Allemagne et l'Autriche, elle arrive en queue de peloton des pays européens en la matière. Sur ce plan, on n'observe pas de différences significatives entre les Communautés en Belgique. Tant la Communauté flamande que la Communauté française affiche une forte variation des performances due à des différences entre les établissements scolaires.



**Graphique 20 - Variation entre les établissements et au sein des établissements, exprimée en pourcentage de la variation totale de chaque Communauté et de l'OCDE, respectivement**



Source: Lafontaine (2003).

Lorsque l'on constate des disparités importantes entre les établissements scolaires et moins importantes au sein des établissements, comme c'est le cas dans ces trois pays, les élèves fréquentent généralement des écoles où les performances de leurs pairs sont du même niveau que les leurs, ce qui signifie que les élèves sont regroupés selon leurs capacités scolaires par un processus de sélection à l'intérieur du système éducatif. Ce processus de sélection passe pour la Belgique par les différentes filières de formation (générale, technique et professionnelle), le jeu des nombreuses options proposées et par la pratique du redoublement.

La variation la plus faible de performances en compréhension à l'écrit entre établissements est observée en Suède et en Finlande, où les différences entre les établissements représentent, respectivement, 11 et 9 p.c. Dans ces pays, il n'existe à l'évidence pas de corrélation étroite entre la performance des élèves et les établissements qu'ils fréquentent. Ils sont donc supposés évoluer dans un environnement d'apprentissage similaire en termes de répartition des capacités des élèves. Il est intéressant de remarquer que la variation globale de la performance des élèves est, dans ces pays, inférieure à la moyenne de l'OCDE. Cette observation indique que les systèmes éducatifs de ces pays ont réussi non seulement à minimiser les différences entre établissements mais aussi à limiter la variation globale de la performance des élèves au sein des établissements (OCDE, 2001), tout en atteignant par ailleurs un niveau de performance plus élevé que la moyenne.

Une partie de la variation entre établissements est à imputer à des facteurs liés à l'organisation du système éducatif. On constate en effet que les pays qui organisent l'enseignement secondaire autour d'un tronc commun présentent de moindres variations des scores des élèves liées aux

différences entre établissements (Suède, Finlande, Norvège), tandis que dans ceux qui ont choisi de se structurer autour de filières d'enseignement différentes et de regrouper les élèves par niveau d'apprentissage, les variations dues aux différences entre établissements sont nettement plus importantes (Belgique, Allemagne, Autriche). Si on tient compte des différentes filières d'enseignement, la variation entre établissements est réduite, en Allemagne, de 75 à 10 p.c., en Autriche, de 68 à 8 p.c. En Belgique, si on prend en considération les filières et les communautés linguistiques, la variation entre établissements passe de 76 à 25 p.c. (OCDE, 2001).

Plus généralement, ces chiffres suggèrent que le regroupement dans certains établissements des élèves présentant des caractéristiques socio-économiques spécifiques est plus marqué dans les systèmes éducatifs qui présentent différents types d'établissements que lorsque les programmes ne varient pas significativement d'un établissement à l'autre. Ainsi, en Allemagne, Autriche et Belgique, la variation entre établissements associée à la fréquentation de différents types d'établissements est aggravée par des différences de milieu social et familial. Cette situation peut être provoquée par des phénomènes de sélection ou d'autosélection: les élèves issus de milieux sociaux moins favorisés ont tendance à être dirigés ou à s'orienter eux-mêmes vers des études moins exigeantes, ou encore à renoncer à prendre part aux procédures de sélection du système éducatif.

Les résultats du programme PISA montrent aussi que les performances des élèves dans les trois domaines d'évaluation sont étroitement liées au milieu socio-économique de leur famille. Les élèves dont les parents occupent des postes moins prestigieux et présentent un niveau d'enseignement plus faible, ont tendance à se montrer moins performants à l'école que les élèves dont les parents ont un niveau d'éducation plus élevé et exercent des professions socialement plus reconnues.

Le graphique suivant décrit la relation entre la performance des élèves en compréhension à l'écrit et leur statut économique, social et culturel représenté par un indice<sup>11</sup>, conçu de sorte que la valeur moyenne soit égale à zéro et l'écart-type à 1 (deux tiers des élèves sont donc situés entre les valeurs +1 et -1 de cet indice). Cette relation montre dans quelle mesure les bénéfices de l'enseignement sont équitablement répartis entre des élèves issus de milieux socio-économiques différents. Elle révèle, tout d'abord, que les élèves issus de milieux socio-économiques plus favorisés présentent généralement un meilleur rendement. Cependant la dépendance du score à

---

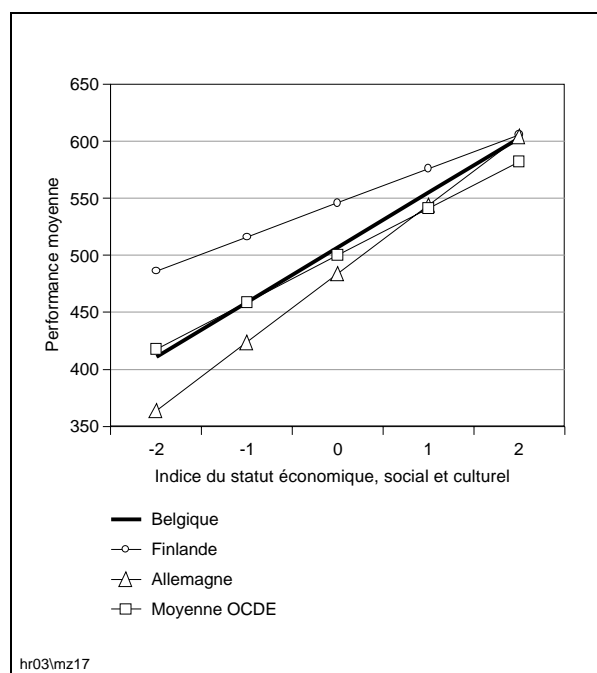
<sup>11</sup> Cet indice est basé sur différentes variables liées à la situation familiale et au milieu des élèves, à savoir: l'indice socio-économique international de statut professionnel, le niveau d'enseignement le plus élevé des parents de l'élève, l'indice PISA de richesses familiales (présence chez les élèves d'un lave-vaisselle, d'une chambre personnelle, de logiciels éducatifs et d'une connexion à Internet, nombre de téléphones portables, de télévisions, d'ordinateurs, d'automobiles et de salles de bain dans le logement), l'indice PISA de ressources éducatives à la maison (présence chez les élèves d'un ou plusieurs dictionnaires, d'un endroit calme et d'un bureau pour étudier, de manuels et de calculatrices) et l'indice PISA du patrimoine culturel classique à la maison (présence chez les élèves de littérature classique, de recueils de poésie et d'œuvres d'art).

l'origine socio-économique (pente de la droite) et la force de la relation (explication de la variation des résultats par cette variable socio-économique) varient d'un pays à l'autre.

Pour ce qui concerne les pays choisis en illustration pour le graphique, on constate que, en Belgique et, de façon plus forte, en Allemagne, la pente est plus prononcée, ce qui traduit un impact plus important du statut économique, social et culturel sur la performance des élèves et des inégalités plus grandes, par rapport à la moyenne de l'OCDE. Par contre, en Finlande, on observe une dépendance moins forte de la performance en fonction de l'origine socio-économique (pente moins forte). Par ailleurs, en ce qui concerne la force de la relation, la variance expliquée par l'indice PISA de statut économique, social et culturel pour la zone de l'OCDE s'élève à 20 p.c. Il est de 21 p.c. en Belgique, 9 p.c. en Finlande et 22 p.c. en Allemagne. Plus ce pourcentage est élevé, plus l'origine sociale a une influence sur le score obtenu par les élèves.

Le graphique montre aussi que des performances élevées ne vont pas forcément de pair avec de grandes inégalités. Certains, à l'exemple de la Finlande, affichent en effet de belles performances tout en présentant des pentes relativement peu prononcées.

**Graphique 21 - Relation entre la performance des élèves en compréhension à l'écrit et leur statut économique social et culturel**

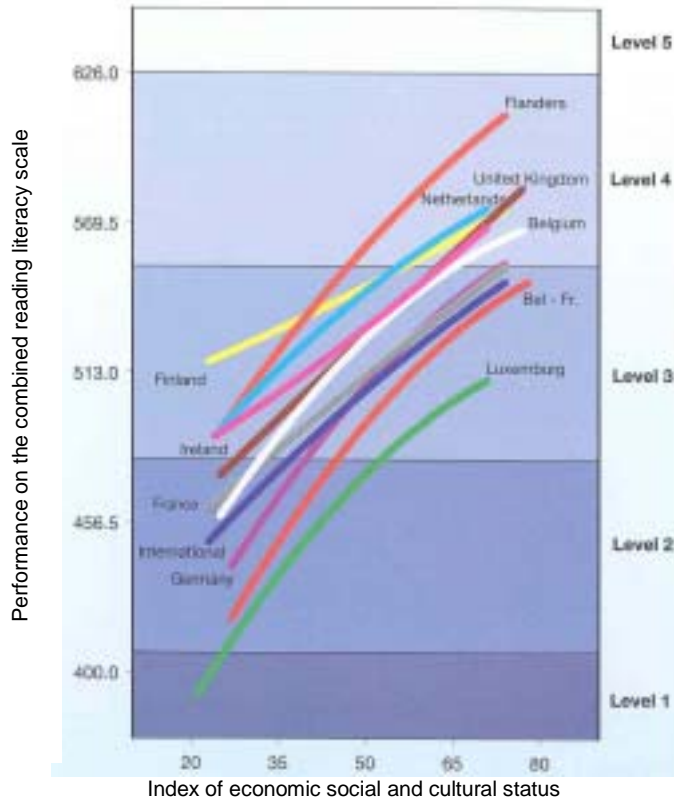


Source: OCDE, Pisa (2001).

Il est également à préciser que, pour la Belgique et ses différentes Communautés, le caractère linéaire de la pente est moins marqué que pour la Finlande par exemple. La pente est plus raide pour les bas niveaux de l'indice socio-économique que pour les hauts niveaux. Les facteurs socio-économiques ont donc un impact plus important sur les prestations en lecture des élèves dont le statut socio-économique est faible. Ils jouent par contre un peu moins auprès des élèves les plus

favorisés de ce point de vue (De Meyer *et al.*, 2002). Les pentes des Communautés française et flamande sont cependant similaires.

**Graphique 22 - Relation entre la performance des élèves en compréhension à l'écrit et leur statut économique social et culturel**



Source: De Meyer *et al.* (2002).

Plus globalement, l'impact, sur la performance des élèves, du milieu social de l'ensemble des effectifs d'une école tend à renforcer celui du milieu social de l'élève individuel (OCDE, 2001). Les élèves issus d'un milieu socio-économique moins favorisé qui fréquentent des établissements dont le milieu socio-économique général est plutôt élevé ont tendance à être bien plus performants que s'ils étaient inscrits dans des établissements d'un milieu socio-économique global inférieur à la moyenne; l'inverse est vrai pour les élèves issus de milieux privilégiés qui fréquentent des établissements moins favorisés. Ce constat suggère que la différenciation institutionnelle pratiquée dans les systèmes éducatifs, qui est souvent renforcée par une différenciation sociale de la population scolaire et par les préférences autosélectives des parents et/ou de leurs enfants, peut avoir un impact négatif majeur sur la réussite individuelle des élèves issus de milieux défavorisés.

#### 1.2.4. Les enseignements de l'enquête PISA pour la Belgique

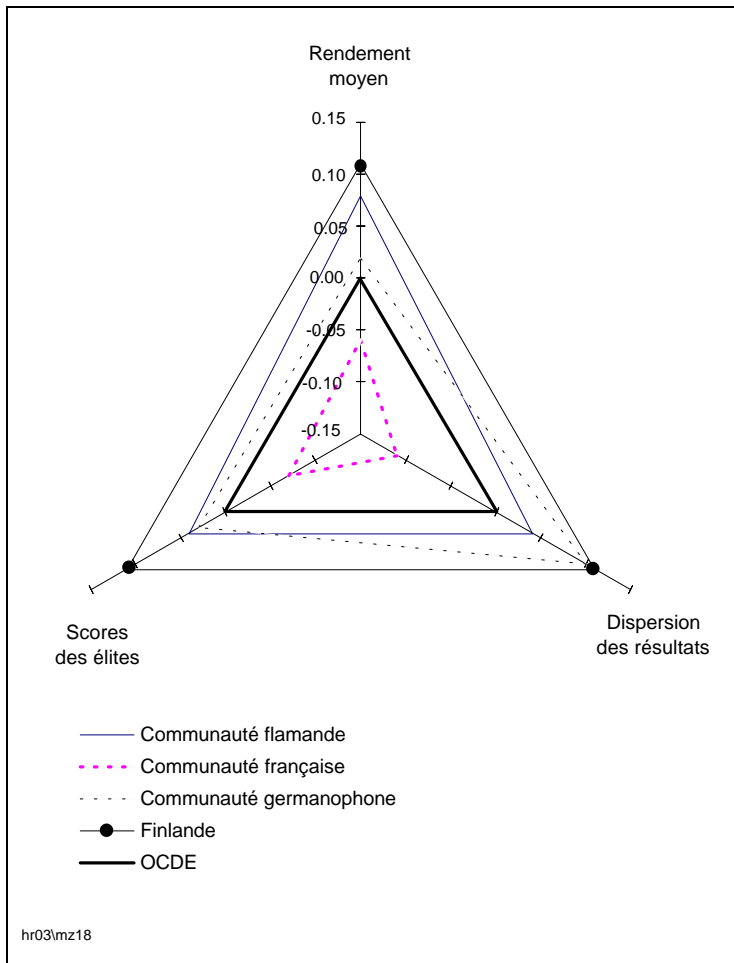
Les objectifs d'équité et d'efficacité sont au centre de nombreux débats et fondent les politiques scolaires dans beaucoup de pays, qui souhaitent non seulement encourager l'augmentation du niveau moyen de performance mais également atténuer les disparités internes.

En Belgique, ces objectifs sont diversement rencontrés de part et d'autre de la frontière linguistique. Le graphique suivant montre comment se situent les trois Communautés en fonction de deux indicateurs d'efficacité (rendement moyen et score des 10 p.c. des élèves les plus doués ou scores des élites) et d'un indicateur d'équité (l'écart-type qui est une mesure de la dispersion des résultats), par rapport à la moyenne de l'OCDE centrée sur 0 pour chacun des indicateurs<sup>12</sup>. Une position supérieure à 0 indique un meilleur résultat que la moyenne de l'OCDE, tant sur la dimension d'efficacité que sur celle d'équité. Pour l'ensemble des indicateurs, on constate que les Communautés flamande et germanophone enregistrent des scores supérieurs à la moyenne de l'OCDE et nettement plus élevés que la Communauté française, dont les performances sont inférieures à la moyenne de l'OCDE. Il est à noter que la Communauté germanophone se distingue particulièrement sur le plan du critère d'équité retenu. À titre purement illustratif, les résultats de la Finlande, dont la performance sur l'ensemble des indicateurs (tant d'efficacité que d'équité) dépasse largement la moyenne de l'OCDE, et qui fait référence en la matière, sont également repris.

---

<sup>12</sup> Il s'agit ici d'une mesure relative, dont l'échelle est différente pour chaque indicateur. En outre, en ce qui concerne la dispersion des résultats, l'échelle est inversée, de manière à présenter une lecture graphique aisée. Une position sous zéro signifie une plus grande dispersion des résultats que la moyenne de l'OCDE.

**Graphique 23 - Rendement moyen, score des élites et dispersion des résultats en Communautés française, flamande et germanophone, pour ce qui concerne la compréhension à la lecture**



Source: OCDE, Pisa (2001).  
Calculs: CSE.

Plus généralement, les résultats de l'enquête PISA, et des enquêtes internationales précédentes, incitent à mener une réflexion autour du mode de groupement des élèves, et ce à divers niveaux: les classes, les établissements et les structures scolaires. Ils montrent en effet, d'une part, qu'une performance moyenne élevée ne va pas nécessairement de pair avec une plus grande dispersion des résultats, et, d'autre part, que tant la variation globale de la performance, que la proportion de cette variation imputable aux différences entre établissements, ont tendance à être plus importantes dans les pays où une distinction explicite est établie entre les types de programmes et d'établissements dès les premières étapes de la scolarisation. Les données font également penser que les effets du regroupement social sont plus marqués dans les pays où les types d'établissement sont différenciés, que dans ceux où le programme d'enseignement ne varie pas significativement d'un établissement à l'autre.

En ce qui concerne la Belgique, il convient tout d'abord de s'interroger sur ce qui se fait dans chaque établissement, et notamment sur les critères de formation des classes. Les établissements scolaires disposent d'une large marge de manœuvre en la matière et chacun fixe ses propres

critères (Dupriez, 2002). Or, plusieurs études montrent que la constitution de classes de niveau ou de classes homogènes est défavorable à la progression des élèves les plus faibles. On sait en effet que les "effets de pairs" (l'importance du groupe classe) n'est pas sans exercer d'influence sur la réussite des élèves (Duru-Bellat et Mingat, 1997; Crahay, 2000; OCDE, 2001; Vandenberghe, 2001).

En second lieu, il est utile de réfléchir à l'affectation des élèves entre les établissements. Le libre choix de l'école par les parents et le financement à l'élève créent un cadre institutionnel qui laisse libre cours aux lois de l'offre et de la demande et où se développent des logiques de marché qui résultent en une ségrégation (forte par comparaison à d'autres pays) du public scolaire entre les établissements (Zachary et Vandenberghe, 2002). Il convient de s'interroger sur les effets de cette ségrégation. Enfin, les structures mêmes du système scolaire, en favorisant ou non le fait de garder ensemble tous les élèves d'une même classe d'âge, ont une influence sur l'équité du système.

Pour contrer la ségrégation, des mesures ont été prises ou sont en voie de l'être. En Communauté flamande, le décret "Egalité des chances", implémenté dès la rentrée 2003-2004, impose aux écoles d'inscrire les élèves dans l'ordre d'arrivée (sélection sur la base de la date d'inscription). L'application de cette mesure doit encore faire l'objet d'une évaluation. En Communauté française, un avant-projet de décret introduit une différenciation dans l'octroi des subsides de fonctionnement aux écoles, en fonction des différences socio-économiques objectives entre les élèves.

L'importance, en Communauté française, du groupe des élèves qui ne réussissent pas à atteindre le niveau 2 des échelles de compétences mesurées par l'enquête PISA peut trouver son origine à la fois dans les effets de pairs (regroupement des élèves en difficultés scolaires et en échec dans des établissements où les exigences en termes de niveau sont moindres) et dans les phénomènes de ségrégation accentués par la concurrence entre les établissements scolaires et la hiérarchisation de fait des filières de formation. Une analyse plus fine des processus internes au système éducatif s'impose afin de parvenir à combler et à diminuer à l'avenir le nombre des élèves qui présentent de grandes difficultés dans l'utilisation des compétences et connaissances que l'école a voulu leur transmettre.

En ce qui concerne les différences entre les Communautés, la communautarisation de l'enseignement en 1988 a permis une différenciation des systèmes éducatifs. Entre autre, l'enseignement rénové s'est davantage généralisé en Communauté française qu'en Communauté flamande. Par ailleurs, les budgets respectifs ont connu des évolutions dissemblables, la Communauté française rencontrant davantage de difficultés financières. Ces différents éléments peuvent vraisemblablement aussi avoir une influence sur le niveau des indicateurs de résultats des enquêtes internationales.

## **2. L'ENSEIGNEMENT QUALIFIANT EN BELGIQUE**

### **2.1. Historique et organisation de l'enseignement qualifiant et comparaison avec le système dual allemand**

L'enseignement secondaire<sup>13</sup> en Communauté française distingue trois filières d'enseignement: générale, technique et artistique (transition ou qualification) et professionnelle. En Communauté flamande, on en compte quatre: générale, technique, artistique et professionnelle. L'enseignement général a pour vocation d'amener les élèves à accéder à l'enseignement supérieur. L'enseignement technique et artistique permet une double orientation, soit la poursuite des études dans l'enseignement supérieur, soit l'entrée dans le monde du travail. L'enseignement professionnel a plutôt pour vocation de préparer les élèves à l'exercice d'un métier et à leur permettre de s'insérer directement dans le monde socioprofessionnel à l'issue de leur formation secondaire. En raison de leur disposition à préparer les élèves en majorité à rejoindre le marché du travail, il est important de situer la formation technique et professionnelle dans l'ensemble du système d'enseignement sous un double rapport: le rapport à la sphère économique et le rapport à l'enseignement général (Maroy et Fusulier, 1998).

La genèse de l'enseignement technique et professionnel fait apparaître que ces filières se sont créées en se séparant du système productif pour être progressivement de plus en plus intégrées au sein du système d'enseignement secondaire et se définir dès lors par rapport à l'enseignement général, qui constitue la norme de référence. On peut schématiquement avancer que, depuis ses origines dans la seconde moitié du XIX<sup>ème</sup> siècle et jusqu'à la fin des années '70, l'enseignement technique et professionnel s'est progressivement distancié du monde du travail et des entreprises. Les premières écoles industrielles ou professionnelles se constituent d'ailleurs explicitement pour dépasser les échecs et les limites d'un apprentissage par la pratique du travail au sein de l'entreprise (Grootaers, 1998). Ainsi, au fur et à mesure de leur développement, elles vont supplanter largement l'entreprise comme lieu de formation et privilégier la forme scolaire comme modèle d'apprentissage, qui se déroule dans un temps et un lieu spécifique, porte sur des contenus préalablement sélectionnés et organisés sur le plan didactique et implique des rapports sociaux définis en termes exclusivement pédagogiques.

À l'intérieur de cette forme, différents modèles éducatifs vont cohabiter, dont celui de l'école technique (modèle de la pratique contrôlée à la lumière des sciences et des techniques) qui se distingue de l'idéal éducatif humaniste et de la formation sur le tas. Ce modèle va cependant s'éroder par l'intégration progressive de l'enseignement technique dans le système d'enseignement secondaire après la seconde guerre mondiale, engendrant simultanément le gonflement de

---

<sup>13</sup> Hors enseignement spécial.



l'enseignement professionnel et sa constitution en filière de relégation (Maroy et Fusulier, 1998). Si, dans un premier temps, l'école technique et professionnelle s'institue dans une séparation fondatrice par rapport à l'entreprise et l'apprentissage sur le tas qui y prévaut, dans un second temps, cette distance s'accroît au fur et à mesure que ces formes d'enseignement tendent à être définies et à s'intégrer par rapport à l'enseignement général<sup>14,15</sup>.

À l'heure actuelle, en Belgique, la formation professionnelle initiale s'organise, dans les trois Communautés, à partir du deuxième degré de l'enseignement secondaire. Il passe par les filières professionnelle et technique et artistique de qualification en Communauté française ou s'organise au sein des filières technique et artistique, d'une part, professionnelle, d'autre part, en Communautés flamande et germanophone. Ces filières, situées dans l'enseignement de plein exercice, rassemblent la majorité des jeunes qui s'inscrivent dans une voie d'enseignement menant directement à l'accès à un métier.

À côté de l'enseignement de plein exercice, l'élève peut suivre, à partir de l'âge de 15/16 ans, une formation en alternance, qui comporte un enseignement à mi-temps et un stage en entreprise. Elle s'organise selon trois voies:

- les CEFA (Centre d'éducation et de formation en alternance) en Communauté française, les CDO (Centrum voor deeltijds onderwijs) en Communauté flamande et les TZUC (Teilzeitunterrichtszentrum) en Communauté germanophone;
- le contrat d'apprentissage industriel (CAI) ou contrat d'apprentissage pour travailleurs salariés;
- l'apprentissage organisé par les Classes moyennes; selon les Régions, il est pris en charge par les instituts de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises (IFAPME en Région wallonne et pour les francophones de la Région de Bruxelles-Capitale), les vlaamse instituten voor zelfstandige ondernemen (VIZO en Région flamande et pour les Néerlandophones de la Région de Bruxelles-Capitale) ou les Institut für Aus-und Weiterbildung im Mittelstand (IAWM en Communauté germanophone).

Il est à noter que diverses conventions (emploi-formation<sup>16</sup> et d'insertion socioprofessionnelle) ont élargi le public de l'alternance (permettant l'accès jusqu'à 25 ans) et amené des rémunérations comparables ou voisines entre les trois formules (CEFA, CAI et Classes moyennes).

---

<sup>14</sup> Cette distanciation se retrouve également au niveau institutionnel. Le ministère de tutelle des écoles industrielles et professionnelles était le ministère de l'Industrie et du Travail jusqu'en 1932. Après 1945, le ministère de tutelle devient celui de l'Instruction publique.

<sup>15</sup> Cette proposition serait cependant à nuancer pour ce qui concerne l'enseignement professionnel féminin. Conçu au départ pour éloigner la jeune fille du travail en usine et de ses conséquences morales jugées néfastes, cet enseignement, sous l'impulsion de la reconnaissance croissante du travail salarié féminin après la guerre, a progressivement accru ses contacts avec le monde du travail en particulier les secteurs non marchands utilisateurs de main-d'œuvre féminine.

<sup>16</sup> Les conventions emploi-formation ont pour objectif de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes âgés de 18 à 25 ans, peu ou pas qualifiés, par un système de formation en alternance.

La fréquentation de ces filières d'alternance est cependant faible au regard des effectifs de l'enseignement ordinaire de plein exercice, sur lequel nous concentrerons dès lors notre analyse.

**Tableau 9 - La formation et l'enseignement professionnel de plein exercice et en alternance**

Autorités	Institutions	Publics	Structures	Sites
Communautés	Sections techniques et professionnelles des écoles*	14-18 ans	Enseignement secondaire	Écoles + stages
	CEFA, CDO, TZUC et CAI**	15-18 ans 18-21 ans 21-25 ans		Centre + entreprise
Régions	Centres IFAPME, VIZO et IAWM** Centres IFPME, VIZO et IAWM**	15-18 ans	IFPME, VIZO	Centre + PME
Régions et communautés	Comité paritaire patronat et syndicat CAI**	15-25 ans	CEFA, VIZO CDO, TZUC	CEFA, CDO ou TZUC + entreprise

Source: CEDEFOP, 2001.

\*: Enseignement de plein exercice

\*\* : Enseignement ou formation en alternance

La formation professionnelle initiale s'est donc constituée en Belgique d'une toute autre manière de celle qui prévaut en Allemagne, par exemple, à travers le système dual. Ce système est souvent cité en Europe comme un modèle du genre pour l'efficacité dont il a fait preuve en matière d'insertion professionnelle des jeunes. Il garantit en effet à la majorité d'une classe d'âge une qualification professionnelle monnayable sur le marché du travail et semble ainsi apporter une réponse efficace au problème du chômage des jeunes, puisque environ 80 p.c. d'entre eux trouvent un emploi à l'issue de cette formation (Léné, 2002). Il convient cependant de relativiser l'efficacité du modèle allemand. En effet, dans les enquêtes internationales, la performance de l'Allemagne se situe en général sous la moyenne de l'OCDE (voir précédemment les résultats à l'enquête PISA). Ce pays montre aussi par ailleurs une forte dépendance du résultat des élèves à leur origine socio-économique, ainsi qu'une forte disparité de résultats entre établissements.

Quels en sont ses principes? En résumé, le système dual organise une formation en alternance qui allie un apprentissage en entreprise et un enseignement en école professionnelle qui relève de l'autorité de l'État et qui a pour fonction d'enseigner les connaissances générales. Cette filière de formation est dominante en Allemagne puisqu'on estime qu'environ 70 p.c. des jeunes passent par le système dual aujourd'hui. L'essentiel de la formation a lieu en entreprise qui détermine son offre de places et intervient dans la sélection des apprentis. Il n'y a aucune obligation pour l'entreprise de former, mais si elle décide de le faire, elle est responsable de la formation des jeunes et en assume les coûts (en ce compris la rémunération des apprentis qui représente entre 25 et 44 p.c. du salaire d'un ouvrier qualifié selon l'âge de l'apprenti).

Si l'entreprise occupe une place centrale dans ce dispositif, la régulation par l'État demeure forte et s'exerce à différents niveaux: fédéral (fonction de législation, de contrôle et de coordination globale) et régional (habilitation des entreprises à former, contrôle de l'acquisition des connaissances, organisation des examens et délivrance des titres, ce qui garantit une production de compétences transférables et standardisées). En outre, d'autres acteurs interviennent aux côtés des pouvoirs publics fédéraux et régionaux: les représentants de l'enseignement public, le patronat et les syndicats. Par ailleurs, la détermination des contenus de formation et la certification des qualifications reposent sur la définition de référentiels professionnels nationaux qui déterminent la nature de l'examen final. Les entreprises doivent donc mettre en place des plans de formation en concordance avec ceux-ci en coopération avec les écoles professionnelles.

Les normes fixes de formation permettent de compenser la diversité des entreprises (plus de deux tiers des places d'apprentissage sont offertes par de petites entreprises artisanales et fortement spécialisées, certaines formations sont donc organisées en inter-entreprises) et elles garantissent la qualité de la formation. L'instauration de normes et de référentiels permet de dispenser des formations aux contenus étendus, ce qui se traduit par la production de qualifications standardisées, transférables et utilisables dans un grand nombre d'entreprises. La standardisation des formations assure un haut niveau de qualification sans toutefois remettre en cause la capacité d'adaptation du système: l'entreprise, en coopération avec les pouvoirs publics et les syndicats, participe pleinement à la rénovation des formations.

## **2.2. Effectifs de l'enseignement qualifiant et efficacité interne**

En première année d'enseignement secondaire, la majorité des élèves suit un enseignement général à tronc commun (1<sup>ère</sup> année A); les autres sont orientés dans une première année d'accueil (1<sup>ère</sup> année B), à partir de laquelle ils pourront soit revenir dans la filière générale en première année, soit passer en deuxième année professionnelle. Au deuxième et au troisième degrés (troisième à la sixième années), les élèves se répartissent selon quatre filières de formation: générale, technique et artistique de transition, technique et artistique de qualification, et professionnelle pour la Communauté française; générale, technique, artistique et professionnelle pour la Communauté flamande et la Communauté germanophone. En Communauté française, la filière technique et artistique de qualification et la filière professionnelle constituent l'enseignement à vocation qualifiante.

La Communauté germanophone constitue un cas à part dans le paysage belge. Elle concentre en effet, dans le troisième degré de l'enseignement secondaire, une forte proportion d'élèves dans la filière générale (59 p.c.) et une minorité dans la filière professionnelle (13 p.c.). En Communauté française et en Communauté flamande, la part des élèves dans la filière générale diminue au fur et

à mesure des années d'étude, au profit de la filière professionnelle dont les effectifs s'accroissent sensiblement. En Communauté française, on constate que les élèves ont tendance à rester davantage dans la filière générale (42 p.c. d'entre eux la fréquentent encore au troisième degré de l'enseignement, contre 36 p.c. en Communauté flamande), tandis qu'ils sont moins nombreux dans la filière professionnelle (24 p.c., contre 29 p.c. en Communauté flamande). Dans les filières technique et artistique, leur part est proche dans les deux Communautés (34 p.c. en Communauté française et 35 p.c. en Communauté flamande, contre 28 p.c. en Communauté germanophone).

Au total, on observe un glissement progressif, au fil des années, de la filière générale vers les autres filières qui jouent davantage le rôle de filières de relégation que de choix délibéré, ce qui traduit le fonctionnement sélectif du système d'enseignement. Tout se passe comme si beaucoup d'élèves entamaient l'enseignement secondaire en tentant leur chance dans la filière générale et étaient par la suite confrontés à l'échec ou à l'orientation vers les autres formes d'enseignement, et particulièrement l'enseignement professionnel dont les effectifs doublent entre le premier degré (14 p.c.) et le troisième degré (27 p.c.).

**Tableau 10 - Répartition des effectifs d'élèves dans les trois degrés de l'enseignement secondaire en Belgique, en 2001-2002: ventilation selon les filières de formation**

(pourcentages)

Degrés	Communauté française (n=329.898)			Communauté flamande (n=407.032)			Communauté germanophone (n=4.755)			Total (n=741.643)		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1ère A et 2ème C	88,5	-	-	84,6	-	-	90,1	-	-	86,4	-	-
1ère B et 2ème P	11,5	-	-	15,4	-	-	9,9	-	-	13,6	-	-
Général	-	49,1	42,4	-	44,0	35,8	-	56,0	58,8	-	46,4	38,7
Technique et artistique de transition	-	8,3	6,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Technique et artistique de qualification	-	20,2	27,0	-	-	-	-	-	-	-	-	34,4
Technique	-	-	-	-	32,3	33,1	-	23,5	23,8	-	-	-
Artistique	-	-	-	-	1,7	1,9	-	4,7	4,6	-	-	-
Professionnel	-	22,4	24,0	-	22,1	29,2	-	15,7	12,8	-	22,2	26,9

Sources: Ministère de la Communauté française (2001-2002), Ministère de la Communauté flamande (2001-2002), Ministère de la Communauté germanophone (2001-2002).  
Calculs propres.

Le phénomène du redoublement ou de la réorientation est mis en évidence lorsque l'on répertorie les proportions d'élèves à l'heure ou en avance (c'est-à-dire ceux qui n'ont pas subi de redoublement) au fil des années d'étude. On peut tirer comme premier constat que les pratiques en matière de redoublement sont différentes entre la Communauté française et la Communauté flamande: le redoublement est effet plus souvent utilisé en Communauté française. En première année, orientation générale, on y compte 79 p.c. d'élèves à l'heure, alors qu'ils ne sont que 27 p.c. en orientation professionnelle. Pour la Communauté flamande, les chiffres sont respectivement de 85 et 46 p.c.

Deuxièmement, pour les filières générale et professionnelle, ces chiffres sont relativement stables pour la Communauté flamande (respectivement 83 et 41 p.c. en sixième année), alors qu'ils baissent encore sensiblement en Communauté française (ils sont de 71 p.c. pour la filière générale en dernière année et 18 p.c. pour la filière professionnelle).

Troisièmement, on observe bien le phénomène d'orientation (ou de relégation) à partir de la filière générale, vers les filières technique et professionnelle, au moment du passage entre la deuxième et la troisième année. Dans les deux Communautés, le pourcentage d'élèves à l'heure dans la filière générale augmente entre ces deux années, ce qui traduit le passage d'élèves en difficulté depuis l'enseignement général, vers les autres filières<sup>17</sup>. L'hypothèse de la relégation, du moins en Communauté française, est confortée par des résultats de recherche qui montrent que les écoles secondaires nouent majoritairement des partenariats avec d'autres écoles du même type dans le but de gérer les flux d'élèves. Cette stratégie consiste, pour les écoles situées dans le haut de la hiérarchie scolaire (à réputation forte), à reléguer leurs élèves en échec vers d'autres écoles situées plus bas dans la hiérarchie (à réputation académique moins bonne) (Zachary et Vandenberghe, 2002).

**Tableau 11 - Proportion d'élèves à l'heure en 2001-2002 en Communauté française et Communauté flamande: ventilation selon les filières de formation**

(pourcentages)

Années	Première	Deuxième	Troisième	Quatrième	Cinquième	Sixième
<b>Communauté française</b>						
1ère A et 2ème C	78,6	73,0	-	-	-	-
1ère B et 2ème P	26,5	31,3				
Général	-	-	75,3	71,8	69,4	70,9
Technique et artistique de transition	-	-	48,8	42,8	37,4	38,8
Technique et artistique de qualification	-	-	34,5	30,5	24,9	26,5
Professionnel	-	-	25,3	22,8	18,7	18,1
<b>Communauté flamande</b>						
Filière A	85,1	84,1	-	-	-	-
Filière B	45,5	44,4	-	-	-	-
Général	-	-	90,4	88,4	84,8	83,4
Technique	-	-	67,0	63,8	55,7	54,9
Artistique	-	-	55,6	49,6	43,2	43,6
Professionnel	-	-	42,8	42,9	39,9	41,3

Sources: Ministère de la Communauté française (2001-2002), Ministère de la Communauté flamande (2001-2002).  
Calculs propres.

<sup>17</sup> Cette rupture se vérifie non seulement sur une année scolaire déterminée mais également lorsque l'on observe des cohortes d'élèves que l'on suit dans leur scolarité.

L'importance du phénomène de redoublement apparaît encore mieux dans les graphiques suivants qui présentent, en Communauté française et en Communauté flamande, le nombre d'années de retard par élève, de la troisième à la sixième année d'enseignement secondaire. Cet indicateur de retard moyen permet de tenir compte des redoublements successifs subis par certains élèves (au contraire du tableau précédent qui dénombre seulement les élèves à l'heure) puisqu'il se calcule en additionnant le nombre d'années de retard ou d'avance de chaque élève rapporté au nombre d'élèves.

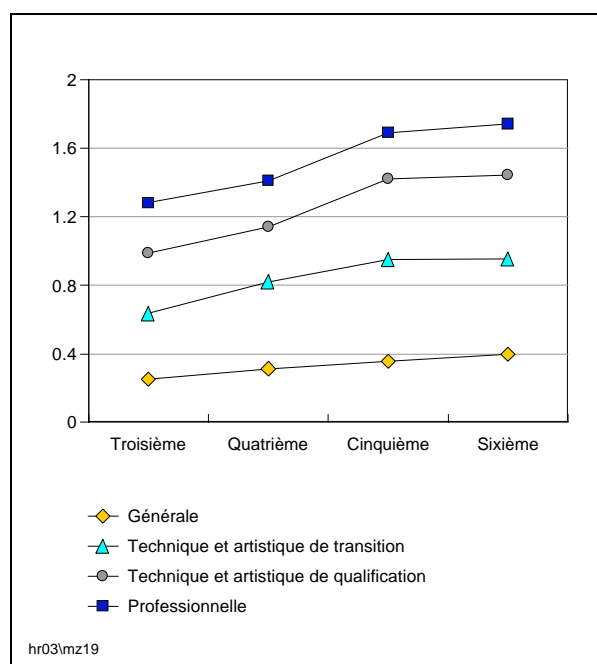
Le calcul fait apparaître que, si les redoublements existent dans la filière générale, ils sont moins fréquents que dans les autres filières de formation (pente moins forte). Le retard moyen par élève y est également, comme attendu, moins élevé que pour les autres filières. En Communauté française, il est de 0,25<sup>18</sup> pour la filière générale en troisième année, 0,64 pour la filière technique et artistique de transition, 0,99 pour la filière technique et artistique de qualification et déjà de 1,28 pour la filière professionnelle. En sixième année, les retards moyens se sont creusés: ils sont de 0,40, 0,95, 1,45 et 1,74 respectivement pour les filières générale, technique de transition, technique de qualification et professionnelle.

Par ailleurs, toujours pour ce qui concerne la Communauté française, on constate également, entre la quatrième et la cinquième années, le passage d'élèves des filières générale et technique de transition vers les filières qualifiantes. On observe en effet, entre ces deux années, une augmentation plus rapide du nombre d'années de retard accumulé par élève dans les filières professionnelle et technique de qualification.

---

<sup>18</sup> Ce qui signifie que chaque élève a en moyenne un retard équivalent à 0,25 année en troisième année de l'enseignement secondaire en filière générale.

**Graphique 24 - Année de retard par élève en Communauté française: ventilation selon les filières de formation (de la troisième à la sixième année de l'enseignement secondaire; année académique 2000-2001)**

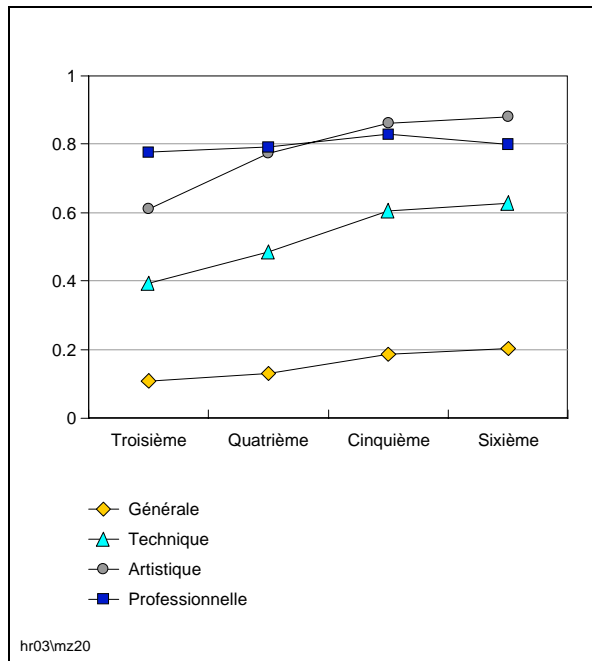


Source: Ministère de la Communauté française (2000-2001).  
Calculs propres.

Pour ce qui concerne la Flandre, le retard moyen par élève est nettement plus faible, quelle que soit la filière ou l'année considérée. En troisième année de l'enseignement secondaire, il est de 0,11 pour la filière générale, 0,39 pour la filière technique, 0,61 pour la filière artistique et 0,78 pour la filière professionnelle. En sixième année, il a augmenté relativement modérément: 0,20 dans le général, 0,63 en technique, 0,88 en artistique et 0,80 en professionnel.

Par ailleurs, la courbe correspondant à l'enseignement professionnel montre un profil relativement plat, ce qui tendrait à signifier que les élèves qui sont orientés vers cette filière (la plupart après un échec, puisque le retard moyen est de 0,78) progressent en général par la suite sans plus subir de nouveaux échecs. Cette filière ne constituerait donc pas autant qu'en Communauté française une filière de relégation.

**Graphique 25 - Année de retard par élève en Communauté flamande: ventilation selon les filières de formation (de la troisième à la sixième année de l'enseignement secondaire; année académique 2000-2001)**



Source: Ministère de la Communauté flamande (2000-2001).  
Calculs propres.

Le nombre d'élèves qui obtient le certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS), sanctionnant le diplôme d'enseignement secondaire et ouvrant l'accès à l'enseignement supérieur, est considéré comme un indicateur de l'efficacité interne du système scolaire. L'obtention de ce diplôme constitue en outre un atout pour l'entrée sur le marché du travail, les exigences d'embauche s'étant relevées au cours des dernières années dans un contexte où l'offre de travail est supérieure à la demande et où la proportion de diplômés a aussi tendance à augmenter d'années en années. Ce phénomène conduit à une dévalorisation relative des diplômes les plus bas et à une tendance à l'éviction du marché du travail des sans diplôme (Maroy et Fusulier, 1998).

Le CESS est obtenu en sixième année de l'enseignement général, technique et artistique, ou en septième année de l'enseignement professionnel<sup>19</sup>. En Communauté française, les taux d'obtention sont respectivement de 94, 88, 85 et 65 p.c. On constate donc encore une fois la hiérarchisation des filières dans la mesure où ce sont les élèves de la filière générale qui réussissent le mieux, alors que dans le professionnel où de nombreux élèves ont subi un ou plusieurs redoublements et ont de ce fait bénéficié de davantage de ressources éducatives, les taux de réussite sont paradoxalement plus faibles. Cela pose notamment la question de l'efficacité du redoublement en tant que pratique pédagogique. Il apparaît en effet que les élèves qui fréquentent un établissement où le retard moyen est important (c'est-à-dire souvent les établissements organisant les filières professionnelles) sont plongés dans un environnement

<sup>19</sup> En professionnel, on délivre également des certificats de qualification après la quatrième, la sixième et la septième année.



scolaire peu propice à l'apprentissage. On y montre une instabilité des équipes éducatives et des problèmes de violence et de discipline plus fréquents qu'ailleurs en moyenne. En outre, la probabilité de réussite diminue avec le niveau de retard accumulé par les élèves et dans les établissements qui concentrent les élèves ayant subi un ou plusieurs redoublements. Il y a là l'indice d'un effet de contagion négatif lié à la concentration d'élèves en échec dans certains établissements (Zachary et Vandenberghe, 2002).

**Tableau 12 - Taux de diplômés en 2002: ventilation selon les filières de formation**

(pourcentages)

	Communauté française			Communauté flamande		
	CESS	CQ	CE	CESS	CQ	CE
Général	94,0	-	-	96,8	-	-
Technique et artistique de transition	88,2	-	-	-	-	-
Technique et artistique de qualification	85,2	55,7	-	-	-	-
Technique	-	-	-	92,4	-	-
Artistique	-	-	-	92,7	-	-
Professionnel (6ième année)	-	60,9	77,8	-	-	91,9
Professionnel (7ième année)	59,3	42,7	-	89,8	-	-

Sources: Ministère de la Communauté française (2001-2002 et 2002-2003), Ministère de la Communauté flamande (2001-2002 et 2002-2003).  
Calculs propres.

Note: CESS = certificat d'enseignement secondaire supérieur, CQ = certificat de qualification, CE = certificat d'études.

Par comparaison, en Allemagne, les taux d'obtention des diplômes dans le système dual sont élevés, de l'ordre de 95 p.c. Cette situation peut renvoyer à un comportement spécifique au système allemand. Si un jeune échoue à certaines épreuves professionnelles, il peut continuer son apprentissage pendant une période pouvant aller jusqu'à 6 mois ou repasser les épreuves auxquelles il a échoué. La règle est que l'entreprise ne doit pas laisser partir un jeune qui n'aurait pas obtenu la validation de sa formation. Ce comportement confirme que l'apprentissage y est vécu comme une voie de formation avant d'être un mode de sélection (Léné, 2002).

Le système allemand est cependant aujourd'hui à la croisée des chemins et connaît quelques difficultés. Ce système fonctionne en effet sur le long terme et table sur le fait que les jeunes formés sont embauchés par l'entreprise à la fin de leur formation. Pour l'entreprise, l'intérêt d'investir dans la formation d'apprentis réside dans la mise en œuvre d'une stratégie à long terme lui permettant de s'approvisionner en "bons" travailleurs, formés par ses soins, ayant acquis la culture d'entreprise, ainsi qu'un sentiment d'identification et de fidélité à l'entreprise. Elle s'épargne aussi de ce fait les coûts d'embauche et les risques de se tromper en engageant des travailleurs qui ne correspondent pas à sa culture, améliore son image de marque et augmente sa valeur de marché. L'investissement en formation n'est donc rentable que dans une perspective de long terme. De ce point de vue, les incertitudes économiques actuelles (difficultés conjoncturelles, taux de chômage important) et le développement de la flexibilité de l'emploi ne constituent pas des facteurs favorisant la formation en entreprise. Les entreprises, inquiétées par le court terme,

n'investissent en conséquence plus assez dans la formation et le nombre de places d'apprentissage est trop faible, ce qui met le système en question (Zedler, 2003).

En Communauté française, pour revaloriser les filières qualifiantes, la Commission communautaire des professions et des qualifications (CCPQ) s'attelle, depuis 1995, à la réorganisation du répertoire d'options de l'enseignement technique et professionnel. Cette instance rassemble les entreprises, le monde de l'enseignement, les syndicats et les différents opérateurs de formation. L'objectif poursuivi est de revaloriser ces formations en les rendant à la fois plus opérationnelles et plus humanistes. Cette double optique implique de vérifier l'adéquation de ces formations qualifiantes par rapport aux besoins professionnels actuels et futurs, ainsi que de redéfinir la formation dans une perspective qui mette davantage l'accent sur les compétences à acquérir. L'ensemble des options devrait avoir été revu et redéfini pour l'année en cours. Si ce processus de réorganisation et de revalorisation des filières qualifiantes de l'enseignement secondaire semble a priori positif pour la formation des élèves et est susceptible de faciliter leur insertion professionnelle future, une évaluation sera toutefois nécessaire, après quelques années d'application, pour vérifier le bien fondé de la réforme.

En outre, différentes mesures ont été prises récemment. Deux fonds d'équipement en matériel pédagogique ont été mis en place, l'un en Wallonie, l'autre à Bruxelles. Ils sont destinés à moderniser le matériel des écoles de l'enseignement technique et professionnel, à participer à la formation continue des enseignants et à développer une offre de formation spécifique dans les centres de compétence pour les élèves des classes terminales de ces écoles et leurs professeurs. Par ailleurs, deux asbl ont été créées, dans l'objectif de revaloriser ces filières d'enseignement. L'une (Zénobe Gramme) a pour mission de collecter auprès des entreprises du matériel dont elles se séparent mais qui restent de pointe. L'autre (Carrefour Economie - Technologie - Enseignement), mise sur pied en partenariat avec le FSE et la région wallonne, a pour objectif d'établir une interface entre l'école et l'entreprise pour, notamment, permettre aux élèves des deuxième et troisième degrés d'améliorer leurs connaissances dans des domaines de haute technologie utilisée dans les automatismes industriels, et pour veiller à la formation continuée des équipes éducatives.

De nombreuses actions sont menées en vue de revaloriser l'enseignement secondaire technique et professionnel en Flandre. Afin de favoriser un choix adéquat des études, plutôt que de voir les jeunes entraînés vers le système dit de "cascade" (choix d'orientations scolaires en cascade, en commençant par les disciplines difficiles pour glisser ensuite vers les disciplines plus faciles), des actions de promotion sont organisées en faveur de l'enseignement technique et professionnel. Certaines de ces actions sont mises en place par les différents secteurs professionnels et d'autres le sont à l'initiative des Centres technologiques régionaux (Regionale Technologische Centra - RTC).

En outre, l'accent est mis davantage sur les stages, à la fois en augmentant leur nombre par voie de diverses réglementations, et par la mise à disposition de moyens visant à faciliter leur organisation.

À l'heure actuelle sept RTC sont opérationnels en Flandre et constituent un lien entre l'enseignement et les entreprises. À l'origine, ces centres s'étaient vus confier une mission très large, tant en matière de mise à disposition d'infrastructures de haute technologie pour les écoles que de promotion de stages et de l'enseignement secondaire technique et professionnel. Dès 2004, ces centres sont appelés à privilégier la collaboration, en termes d'infrastructures, entre les écoles et les entreprises.

Il y a lieu, enfin, de mentionner également les accords conclus entre les secteurs professionnels et le gouvernement flamand, l'un des axes de négociation de ces accords étant la collaboration entre les secteurs et l'enseignement. À cela s'ajoutent les accords en matière d'enseignement concrétisant une collaboration jusqu'au niveau de l'école.

Cet ensemble d'actions vise à ce que l'enseignement flamand corresponde effectivement aux besoins des entreprises. En ce qui concerne la cohérence des contenus, il y a lieu de signaler en particulier les profils professionnels (établis par le SERV), dont sont extraits ensuite les profils de formation.

### **3. LA TRANSITION ENTRE ÉCOLE ET VIE PROFESSIONNELLE (EFFICACITÉ EXTERNE)**

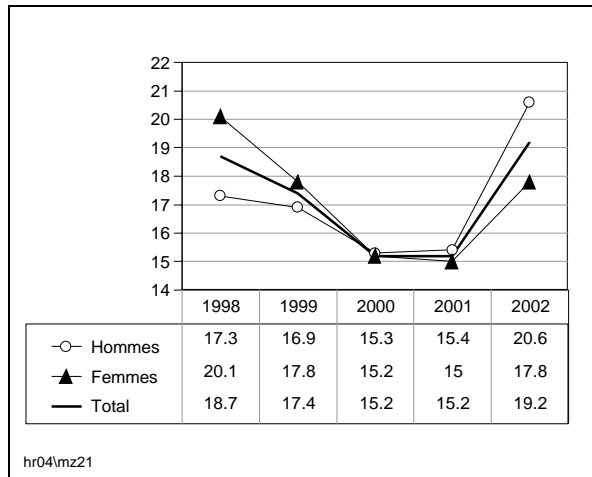
En Flandre, le VDAB réalise des études longitudinales qui analysent l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes lorsqu'ils quittent l'école et les études (VDAB, 2003; Van Schel, 2002). De telles enquêtes longitudinales portant sur les sortants du système éducatif ont également eu lieu en Wallonie (Vanheerswyngheles, 1998). Tandis que le VDAB s'intéresse plus particulièrement aux jeunes qui sont encore au chômage un an après la fin de leur scolarité, qu'ils aient eus ou non une expérience professionnelle, Vanheerswyngheles couvre de manière plus globale et dans une perspective plus large l'insertion professionnelle des jeunes.

D'un point de vue temporel et conjoncturel, alors que l'on observait une diminution constante de la proportion de jeunes encore au chômage un an après la fin de leurs études, parmi ceux qui s'étaient inscrits au VDAB, entre 1998 et 2001, on constate une augmentation de ce pourcentage en 2002. La raison en est vraisemblablement à chercher du côté du mauvais climat économique actuel, car on sait que le chômage des jeunes est particulièrement sensible à la conjoncture. Les femmes, sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à rester au chômage. D'une part, elles sont davantage présentes dans les secteurs moins sensibles à la conjoncture et,

d'autre part, elles sont de mieux en mieux qualifiées (niveau moyen de qualification supérieur à celui des hommes de la même génération).

**Graphique 26 - Proportion de jeunes toujours au chômage un an après la fin de leurs études par rapport au nombre de ceux qui se sont inscrits au VDAB: évolution entre 1998 et 2002**

(pourcentages)

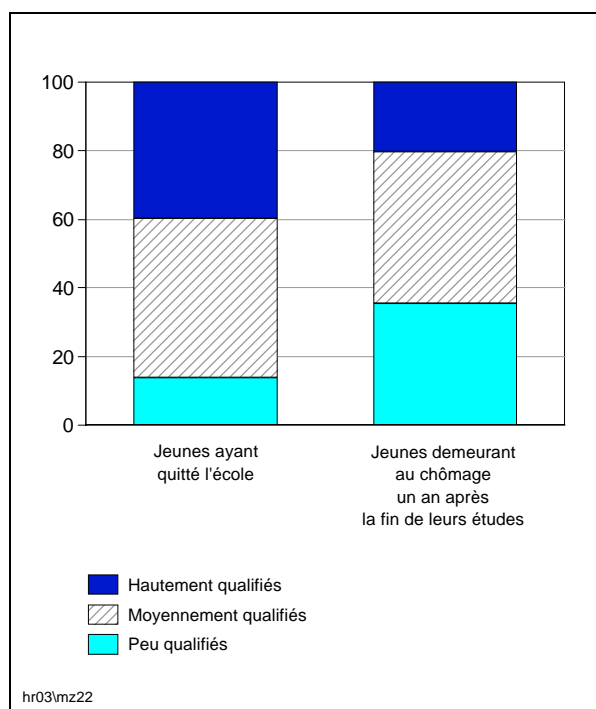


Source: VDAB.

S'ils représentent 19,2 p.c. des inscrits au VDAB en 2002, les jeunes encore au chômage après leurs études constituent 10,7 p.c. de l'ensemble des sortants de l'année précédente, dont 5,5 p.c. ont vécu au moins une expérience de travail. À l'évidence, ils ne se répartissent pas équitablement selon leur niveau d'étude. En effet, plus le niveau de qualification est élevé, moins le risque est grand de demeurer au chômage. La part des peu qualifiés dans le total des sortants du système éducatif représente près de 14 p.c. (dont les deux tiers sont des hommes), alors que leur part parmi ceux qui demeurent au chômage est supérieure à 35 p.c. Parmi les peu qualifiés, les plus touchés sont ceux qui ont au plus terminé le premier cycle de l'enseignement secondaire (36 p.c. sont encore au chômage un an après leur sortie des études, dont 23 p.c. n'ont vécu aucune expérience professionnelle au cours de leur année de chômage), les sortants de l'enseignement à temps partiel (29 p.c., dont 10 p.c. sont sans expérience professionnelle) et ceux qui n'ont pas atteint le troisième cycle, dans l'enseignement professionnel en particulier (30 p.c., dont 12 p.c. sont sans expérience professionnelle).

**Graphique 27 - Proportion des sortants du système scolaire en 2001 et proportion de ceux qui sont encore au chômage en 2002, selon le niveau d'éducation**

(pourcentages)



Source: VDAB.

Ces résultats en Flandre confirment que l'obtention d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur au moins, quel qu'il soit, facilite l'entrée sur le marché de l'emploi. Les jeunes qui n'en disposent pas voient leur avenir professionnel hypothéqué: moins de probabilité de s'insérer dans la vie professionnelle, emplois moins stables, moins bonnes conditions de travail, revenus plus restreints et moins de possibilités de choix (VDAB, 2003).

Par ailleurs, les jeunes qui sortent du système scolaire en étant peu qualifiés, proviennent souvent d'un milieu social défavorisé. Il apparaît en effet que les enfants dont les parents sont peu scolarisés courent environ quatre fois plus de risques de sortir peu qualifiés du système éducatif que les enfants de parents hautement scolarisés (enseignement supérieur) (Bossaerts et al., 2002). Avoir un père au chômage a aussi une influence négative, de même que le fait de ne pas être de nationalité belge. Le retard scolaire constitue un autre facteur de risque.

En Flandre, l'enquête SONAR apporte aussi des éléments d'information sur l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle. Menée à l'initiative d'un groupe de recherche interuniversitaire, elle porte sur un échantillon d'environ 3.000 personnes âgées de 23 ans interrogées en 1999 sur leur situation par rapport au travail, ainsi que sur leurs parcours scolaire et professionnel. Elle contient en outre un certain nombre de données de type qualitatif (niveau de qualification des parents, origine nationale, situation professionnelle des parents, etc.), qui ne sont pas présentent dans les

enquêtes menées par le VDAB. Ces personnes ont de nouveau été interrogées en 2001, mais les résultats ne sont pas encore disponibles.

Selon cette enquête, il apparaît que 73 p.c. des jeunes interrogés étaient à l'emploi en 1999, 15 p.c. poursuivaient leurs études (sans avoir vécu d'expérience de travail) et 11 p.c. étaient sans travail. La durée moyenne entre la fin des études et l'entrée dans un emploi d'au moins un mois était de 4,4 mois (les femmes mettant en moyenne 5,4 mois à trouver cet emploi et les hommes 3,4 mois). Deux ans après la fin des études, 8 p.c. des femmes et 4 p.c. des hommes n'avaient toujours pas trouvé d'emploi significatif (défini dans l'enquête comme étant un emploi d'au minimum un mois).

En ce qui concerne le type d'emploi exercé, 19 p.c. des répondants, qui travaillent ou qui ont travaillé, ont commencé dans un emploi à temps partiel (ce pourcentage est de 28 p.c. pour les femmes et 10 p.c. pour les hommes). Les personnes peu qualifiées étaient plus souvent à temps partiel que les autres. La raison invoquée pour ce travail à temps partiel était, pour 63 p.c. des personnes concernées, le fait de n'avoir pas pu trouver un emploi à temps plein. Cette raison est plus souvent invoquée par les femmes (67 p.c.).

Le premier emploi est dans la majorité des cas un travail temporaire: c'est le cas pour 62 p.c. des personnes travaillant ou ayant travaillé (66 p.c. pour les femmes et 57 p.c. pour les hommes). Parallèlement, la raison la plus souvent invoquée pour la perte du premier emploi est la fin du contrat temporaire.

Ces résultats établis à partir des jeunes en Flandre sont confirmés par Vanheerswyngiels (1998) pour la Wallonie. Elle montre en effet, à travers des enquêtes réalisées dans le courant des années '90, que les trajectoires professionnelles sont plus chaotiques et l'insertion sur le marché du travail plus difficile pour les jeunes peu qualifiés. Pour les sortants de l'enseignement secondaire supérieur, les situations varient selon la filière suivie; de même, pour les sortants de l'enseignement supérieur, elles varient en fonction du type d'enseignement supérieur fréquenté.

Globalement, selon ces travaux, ce qui caractérise les débuts de l'insertion des jeunes en Wallonie, ce sont à la fois des difficultés d'accès à l'emploi, mais aussi des difficultés de le conserver (Vanheerswyngiels, 1998). Les enquêtes d'insertion mettent en effet en évidence qu'une part importante de jeunes n'a occupé qu'un seul emploi à durée déterminée (notons qu'un certain nombre de dispositions légales accentuent cette situation, telles que les emplois jeunes dans le passé) et que leur itinéraire professionnel est marqué par l'instabilité.

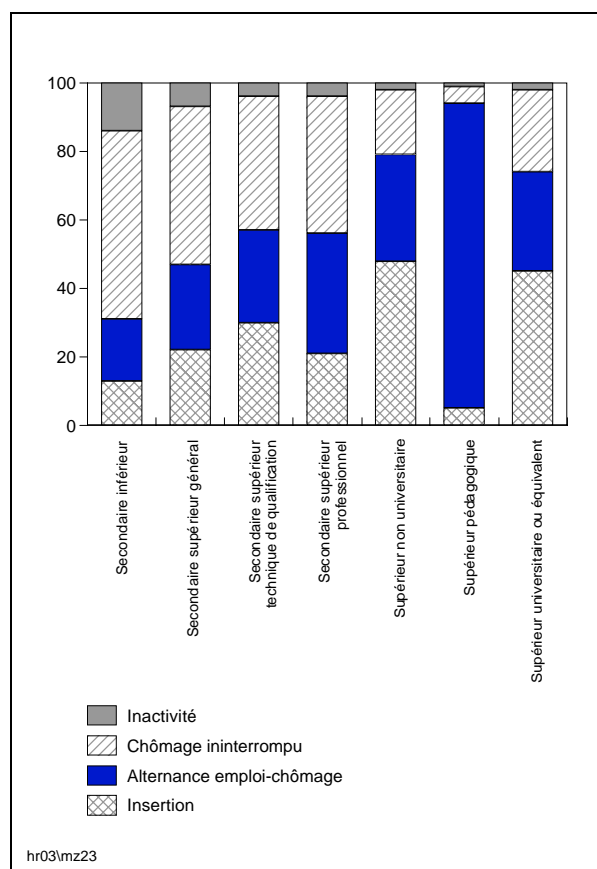
Les sortants de l'enseignement secondaire inférieur sont, comme attendu, ceux qui rencontrent le plus de difficultés à s'insérer, même partiellement, sur le marché du travail. Ils sont 14 p.c. à ne pas s'être présentés sur le marché du travail, 55 p.c. à être restés au chômage durant toute l'année qui

a suivi leur scolarité, 18 p.c. à avoir connu des alternances entre l'emploi et le chômage, et seulement 13 p.c. à s'être insérés durablement sur le marché du travail.

Parmi les sortants de l'enseignement secondaire supérieur, ceux qui disposent d'un diplôme de l'enseignement technique de qualification parviennent le mieux à s'insérer durablement sur le marché du travail. Ils sont 30 p.c. à le faire contre 22 et 21 p.c. respectivement pour les diplômés de l'enseignement secondaire général et professionnel.

Pour les sortants de l'enseignement supérieur, le meilleur taux d'insertion durable est observé pour ceux qui sont diplômés de l'enseignement supérieur non universitaire (hormis le supérieur pédagogique). Il est de 48 p.c. un an après la fin des études, contre 45 p.c. pour les universitaires. L'enquête met également en évidence que les diplômés du supérieur pédagogique vivent une situation spécifique en ce sens que les débuts de carrière dans l'enseignement passent quasi inévitablement par une succession de contrats d'intérim ou de remplacement, parfois de courte durée. On constate en effet que, pour 89 p.c. de ces diplômés, l'entrée dans la vie professionnelle est marquée par une alternance entre les périodes d'emploi et de chômage.

**Graphique 28 - Itinéraires des jeunes sortant du système éducatif selon le diplôme obtenu, un an après la sortie de la scolarité**



Source: Vanheerswyngheles (1998).

Par ailleurs, les enquêtes d'insertion montrent aussi que les premiers emplois des jeunes sont souvent des emplois à temps partiel. Cette situation concerne davantage les jeunes femmes, particulièrement celles qui sont peu scolarisées. Au fil du temps, les emplois se succèdent et on remarque que l'emploi masculin à temps plein se généralise et qu'au contraire le temps partiel se maintient ou augmente légèrement pour les femmes peu scolarisées (Vanheerswyngiels, 1998).

L'analyse des trajectoires et des emplois occupés montre que les caractéristiques de l'insertion des jeunes varient selon le niveau d'éducation et le genre, mais aussi que ce sont les opportunités d'accès à l'emploi qui vont le plus différencier les groupes de jeunes en fonction de leur niveau d'étude. À un extrême, les jeunes qui n'ont pas dépassé le secondaire inférieur présentent des trajectoires peu dynamiques et se caractérisent par un important chômage ininterrompu, dû à un accès limité à l'emploi. À l'autre extrême, les diplômés du supérieur pédagogique présentent le taux de chômage ininterrompu le plus bas (5 p.c.) mais éprouvent des difficultés à s'insérer durablement dans l'emploi. Pour les diplômés du supérieur en général, l'insertion dans la vie professionnelle est plus facile (les diplômés du supérieur court y réussissant le mieux), mais une partie significative des jeunes est malgré tout restée en permanence au chômage (19 p.c. pour le supérieur court et 24 p.c. pour l'universitaire) durant l'année qui a suivi la fin de la scolarité<sup>20</sup>.

En revanche, à niveau de formation comparable, les différences entre hommes et femmes restent défavorables à ces dernières et portent, de manière plus systématique, sur les caractéristiques des emplois occupés (secteur d'activité, temps partiel, durée des emplois, salaires, etc.) (Vanheerswyngiels, 1998).

---

<sup>20</sup> Rappelons que ces chiffres sont ceux d'enquêtes longitudinales réalisées au cours des années nonante en Wallonie.



#### **IV. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

La formation professionnelle continue se décline sous différentes modalités et vise différents publics. Elle peut s'adresser aux travailleurs, aux demandeurs d'emploi ou à toute personne désireuse d'acquérir des connaissances et des compétences dans des domaines variés. On parle de formation en entreprise lorsqu'elle se fait à l'initiative des employeurs et dans un but professionnel. Il existe en outre des formations implémentées spécifiquement pour les demandeurs d'emploi, dans un but d'insertion sur le marché du travail. La promotion sociale s'adresse quant à elle à un public plus large, accueilli quel que soit son statut socioprofessionnel. Enfin, des formations peuvent s'adresser à des groupes spécifiques de la population (personnes handicapées, analphabètes, etc.).

En Belgique, la formation professionnelle continue résulte des initiatives de plusieurs types d'acteurs:

- les services de la formation et de l'emploi des Régions (formation auprès des travailleurs ou des demandeurs d'emploi);
- les instituts de classes moyennes (formation patronale);
- l'entreprise (formation professionnelle auprès des travailleurs);
- les administrations (formation auprès des fonctionnaires);
- l'enseignement de promotion sociale organisé par les Communautés;
- les individus (travailleur actif, demandeur d'emploi, inactif).

**Tableau 13 - Panorama de la formation professionnelle continue en Belgique**

	Formation des travailleurs		Formation et emploi				Promotion sociale
Opérateurs <sup>1</sup>	Secteurs, offices régionaux	ASBL Milieu associatif	VDAB, VIZO	Arbeitsamt, IAWM	FOREM, IFPME	Bruxelles-Formation	Ecoles des trois réseaux
Autorités	Régions, entreprises, niveau fédéral (AIP)	Communauté française	Communauté flamande	Communauté germanophone	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté française et Communauté flamande

Source: CEDEFOP, 2001 (les systèmes de formation professionnelle en Belgique).

<sup>1</sup> Un opérateur de formation désigne tout organisme qui offre des cours ou des stages de formation à un public adulte.

Dans cette section, nous passerons en revue les deux types de formation qui ont un lien direct avec l'emploi, à savoir la formation professionnelle en entreprise et la formation des demandeurs d'emploi. Pour ce qui concerne la formation professionnelle en entreprise, nous examinerons la situation en Belgique telle qu'elle apparaît à travers le bilan social des entreprises. Nous

comparerons par la suite la situation belge à celle de nos voisins européens grâce à une enquête harmonisée réalisée auprès des entreprises (CVTS) et à l'enquête sur les forces de travail (EFT), qui, de son côté, interroge les individus. Nous clôturerons cette partie en discutant brièvement des effets des formations professionnelles sur les bénéficiaires. En ce qui concerne la formation des demandeurs d'emploi, nous examinerons plus particulièrement la question de son effet sur le retour à l'emploi et la réinsertion dans la vie professionnelle. Enfin, nous survolerons brièvement les autres types de formation continue.

## **1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE**

Depuis 2001, les lignes directrices européennes pour l'emploi ont placé la formation continue de la population en âge de travailler au centre de la stratégie européenne de l'emploi (Commission européenne, 2001). Les États membres ont été invités à mettre en place les outils nécessaires pour que chacun soit incité, dès la fin de la formation scolaire initiale, à poursuivre sa formation tout au long de son parcours professionnel.

Dans le cadre d'une économie européenne appelée à devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive au monde (Sommet de Lisbonne, mars 2000), la formation continue des travailleurs devient un enjeu majeur. La qualification de la main-d'œuvre apparaît comme un gage de l'efficacité et de la réussite des entreprises dans un environnement hautement compétitif. Des études (OCDE, 1999; Dearden *et al.*, 2000) montrent en effet une corrélation positive entre formation et productivité, et, par ailleurs, le salarié est réputé en tirer bénéfice dans la mesure où ses perspectives d'emploi et son niveau de rémunération sont influencés par la formation (Goux et Maurin, 1997 et 2000; Dupray et Hanchane, 2003; Guillaume, 2003).

Suite aux travaux initiés lors de la présidence belge de l'UE, pendant le second semestre de 2001, la formation a également été retenue comme l'une des dimensions de la qualité de l'emploi qui constitue un accent supplémentaire de la stratégie européenne pour l'emploi, en plus des objectifs quantitatifs définis précédemment (Conseil de l'Union européenne, 2001). Un des indicateurs de qualité porte spécifiquement sur la proportion de la main-d'œuvre participant à une formation. La mesure du développement des activités de formation professionnelle au sein des entreprises devient donc particulièrement importante.

Précédant les recommandations européennes, les partenaires sociaux avaient, en Belgique, formulé dans l'accord interprofessionnel signé en 1998, des objectifs quantitatifs pour la formation professionnelle des travailleurs, afin de stimuler les initiatives dans ce domaine. Selon cet accord, les efforts de formation déployés par les entreprises devront atteindre, en 2004 et en termes de

moyens budgétaires, 1,9 p.c.<sup>21</sup> des coûts salariaux. Des objectifs intermédiaires avaient été fixés à 1,4 p.c. pour l'année 2000 et à 1,6 p.c. pour 2002. L'accord interprofessionnel de fin 2000 a renouvelé ces objectifs de formation à moyen terme et y a ajouté la nécessité de mettre en place une politique de formation ciblée sur les travailleurs les plus âgés. Celui de fin 2002 a confirmé ces objectifs.

Pour suivre l'évolution des activités de formation professionnelle continue en Belgique, deux sources de données collectées auprès des entreprises sont disponibles: le bilan social des entreprises, d'une part, et l'enquête *Continuing vocational training survey* (CVTS) menée à l'échelle européenne à l'initiative d'Eurostat, d'autre part.

Ces deux sources ont pour spécificité d'interroger les employeurs, non les bénéficiaires de formation, et de porter sur une période de référence de 12 mois. Elles ont pour objectif essentiel de recenser les programmes de formation structurée<sup>22</sup> (elles ne touchent pas la formation initiale) et portent sur les formations qui bénéficient du soutien de l'employeur. L'enquête CVTS aborde cependant aussi, quoique de façon superficielle, la formation informelle<sup>23</sup> et recueille quelques informations à ce sujet. Elle couvre les salariés des entreprises de 10 travailleurs au moins, tandis que le bilan social concerne les travailleurs de l'ensemble des entreprises, à l'exception des petites ASBL de moins de 20 travailleurs ETP, et est plus exhaustif du point de vue des branches d'activité<sup>24</sup>. Il est toutefois à signaler que le personnel occupé par des indépendants et professions libérales, qui ne sont pas organisés en société, n'est pas couvert par ces statistiques.

La première enquête d'Eurostat sur la formation professionnelle continue dans les entreprises de l'Union européenne (désignée dans la suite du texte par son abréviation en langue anglaise: CVTS) a été menée en 1994. Elle se présente sous une forme harmonisée qui autorise des comparaisons internationales fiables et permet de dresser un état des lieux des activités de formation continue en entreprise pour l'année 1993. Cette enquête a été réitérée en 2000 (portant sur les chiffres de l'année 1999) et les premiers résultats ont été publiés en 2002. Pour la première fois, une analyse comparative a pu être menée entre les résultats de l'enquête européenne et ceux du bilan social pour l'année 1999.

---

<sup>21</sup> Cet objectif a été fixé par référence à la moyenne des trois pays voisins (France, Pays-Bas et Allemagne).

<sup>22</sup> Il s'agit de mesures et d'activités de formation partiellement ou entièrement financées par les entreprises au profit des personnels qu'elles emploient sur la base d'un contrat de travail, dispensées sous la forme de cours ou de stages.

<sup>23</sup> On entend par là les autres pratiques de formation, telles que tutorat, formation sur le lieu de travail ou en situation de travail, rotation des personnes sur les postes de travail, échanges ou mise en doublon, cercles d'apprentissage ou de qualité, autoformation, formation à distance, conférences, ateliers et séminaires, suivis dans un but prioritaire de formation.

<sup>24</sup> Pour plus de détails, voir, pour le bilan social: BNB (2002), *Le bilan social des entreprises*, *Revue économique*, IV-2002, pp.9-50, et, pour le volet belge de l'enquête CVTS: de Brier C. et Legrain A. (2002), *Politiques de formation dans les entreprises. La situation belge en chiffres. 1999*, ICHEC Bruxelles.

**Tableau 14 - Caractéristiques du bilan social et de l'enquête CVTS**

	Bilan social	CVTS
Type de données	Annexe des comptes annuels	Enquête auprès des employeurs
Entreprises concernées	Toutes	Plus de 10 travailleurs
Période de référence	Exercice comptable	12 mois
Périodicité	Annuelle (depuis 1996)	1993, 1999
Comparabilité	-	Harmonisée (UE)
Type de formation	Formelle	Formelle
Secteurs exclus (NACE)	L, M, P, Q	A, B, L, M, N, P, Q
Variables investiguées	Taille des entreprises et branche d'activité, genre, durée et coût de la formation	Taille des entreprises et branche d'activité, genre, statut socioprofessionnel, contenus, durée et coût de la formation, organisation et gestion des activités de formation

Source: BNB, 2002.

À côté de ces enquêtes réalisées auprès des entreprises, il existe également une enquête régulière et harmonisée au niveau européen, qui prend les individus pour cible. Il s'agit de l'enquête sur les forces de travail dont un volet aborde également la formation, en permettant notamment de distinguer les motivations des individus lorsqu'ils entrent en formation. L'enquête sur les forces de travail ne se limite pas aux formations professionnelles (qu'elle permet cependant d'identifier); elle permet aussi de produire une analyse comparative entre la Belgique et les autres pays européens du point de vue de la formation continue de la population et offre un regard complémentaire à celui des enquêtes menées auprès des entreprises, sur la situation plus particulière des formations menées dans un but professionnel.

## **1.1. La formation dans le bilan social**

### **1.1.1. Evolution des indicateurs de formation entre 1997 et 2002**

Globalement, les indicateurs de formation (participation, nombre d'heures suivies) montrent une évolution positive entre 1997 (date de l'introduction du bilan social) et 2000, tandis que le niveau des indicateurs s'inscrit à la baisse en 2001 et 2002, hormis le taux de participation en 2001.

En Belgique, le nombre d'entreprises formatrices, c'est-à-dire celles qui proposent des formations à leur personnel, demeure modeste, mais a sensiblement progressé au cours des dernières années, avec un pic en 1999, année de haute conjoncture et de fortes embauches. La part des entreprises formatrices passe de 6,7 p.c. en 1997 à 7,3 p.c. du total des firmes, soit 5.200 entreprises, en 2002. Il faut encore signaler qu'il s'agit en général d'entreprises de grande taille, qui comptabilisent une grande majorité des travailleurs des entreprises soumises au bilan social (en 2001, ces entreprises employaient 59 p.c. des travailleurs des entreprises soumises au bilan social). La raison pour laquelle la proportion d'entreprises formatrices est faible est en partie liée à un mauvais recensement dû apparemment à la difficulté administrative pour les petites et moyennes

entreprises à tenir le compte des variables liées à la formation de leur personnel. Il en résulte qu'un grand nombre d'entre elles ne complètent pas le volet formation du bilan social, ou pas de manière à respecter les critères de qualité imposés pour la fiabilité des données, même si elles organisent de la formation pour leurs travailleurs<sup>25</sup>.

En ce qui concerne le coût de la formation exprimé en pourcentage des frais de personnel, la tendance est également à la hausse entre 1997 et 2000. Elle s'inscrit par contre à la baisse en 2001 et en 2002, années de ralentissement économique au cours desquelles les entreprises ont été progressivement amenées à ajuster le volume de travail à la baisse et à restreindre leurs dépenses. Sur la base de ces premiers éléments, on pourrait émettre l'hypothèse qu'en Belgique, l'investissement des entreprises dans la formation de leurs travailleurs est de type procyclique. Une telle hypothèse devra cependant être confirmée dans le futur par l'examen des investissements de formation au cours d'autres phases des cycles conjoncturels.

**Tableau 15 - La formation dans les entreprises entre 1997 et 2002**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Entreprises formatrices, en p.c. du total des entreprises ayant déposé un bilan social	6,7	7,5	7,9	7,6	7,1	7,3
Coût de la formation						
En p.c. des frais de personnel	1,23	1,34	1,30	1,41	1,35	1,25
Moyenne par bénéficiaire, en euros	1.455	1.457	1.373	1.506	1.459	1.433
Nombre de personnes concernées par une formation, en p.c. de l'effectif	29,6	33,4	35,0	35,1	35,8	35,1
Heures de formation						
En p.c. du nombre total d'heures prestées	0,68	0,75	0,75	0,86	0,84	0,78
Moyenne par bénéficiaire, en nombre d'heures	34,0	32,9	31,1	35,2	33,3	31,2

Source: BNB, Bilans sociaux.

En ce qui concerne les bénéficiaires et le temps consacré à la formation, alors qu'en moyenne, en 1997, 30 p.c. des travailleurs avaient eu accès à une formation, qui avait coûté 1.455 euros par travailleur formé (le salaire du salarié étant intégré dans le coût de la formation) et était d'une durée d'environ 34 heures par bénéficiaire; en 2002, 35,1 p.c. des salariés ont participé à une formation qui a coûté près de 1.433 euros, pour une période de temps de 31 heures par bénéficiaire, soit environ 4 jours de formation par an.

<sup>25</sup> Cette situation n'affecte toutefois pas les constats tirés pour les petites entreprises, du moins de plus de 10 travailleurs, qui sont largement corroborés par les résultats de l'enquête internationale CVTS.

Sur la base de ces données, on constate une démocratisation de l'accès à la formation dans les entreprises (augmentation de 6 points de p.c. du taux de participation en 5 ans). Le bilan social ne permet cependant pas de ventiler les bénéficiaires de formation en fonction de leur niveau de qualification ou de leur statut dans l'entreprise. L'enquête CVTS permet toutefois de préciser que cette évolution touche toutes les catégories de travailleurs (voir ci-dessous).

### 1.1.2. Analyse par taille, branche et genre

#### 1.1.2.1. *Indicateurs de formation selon la taille des entreprises*

Les moyens consacrés à la formation professionnelle continue sont traditionnellement plus importants dans les grandes entreprises. En 2001, la part des entreprises formatrices est faible pour les firmes de 50 travailleurs ETP au plus; elle se chiffre à 3,8 p.c. Cette proportion augmente régulièrement avec la taille de l'entreprise pour atteindre 93 p.c. dans celles qui comptent plus de 500 travailleurs ETP. De même, le budget de formation représente en moyenne 0,16 p.c. de l'ensemble des frais de personnel des entreprises de 50 travailleurs au plus, tandis qu'il atteint plus de 2 p.c. dans les plus grandes, ce qui correspond, respectivement, à un coût moyen de formation correspondant à 1.109 et 1.651 euros par bénéficiaire.

**Tableau 16 - Indicateurs de formation dans le bilan social 2001, selon la taille des entreprises**

(pourcentages)

	De 1 à 50 travailleurs ETP	Plus de 50 à 100 travailleurs ETP	Plus de 100 à 500 travailleurs ETP	Plus de 500 travailleurs ETP	Total
Entreprises formatrices (p.c. du total des entreprises ayant déposé un bilan social)	3,8	44,0	69,3	93,3	7,1
Coût de la formation (p.c. des frais de personnel)	0,16	0,58	1,00	2,33	1,35
Coût par bénéficiaire (euros)	1.109	971	1.057	1.651	1.459
Taux de participation (p.c. de l'effectif)	4,5	22,4	38,4	62,7	35,8
Heures de formation (p.c. du nombre d'heures prestées)	0,10	0,43	0,80	1,56	0,84
Heures par bénéficiaire	32	28	30	35	33

Source: BNB, Bilans sociaux.

Pour les travailleurs, la probabilité de participer à une formation s'accroît également avec la taille de l'entreprise, passant de cinq chances sur cent dans les plus petites à plus de soixante dans les grandes. Enfin, la part des heures de formation dans les heures prestées augmente avec la taille de l'entreprise: elle représente 0,10 p.c. dans les plus petites entreprises, contre 1,56 p.c. dans les plus grandes, soit, respectivement, 32 et 35 heures par bénéficiaire et par an. Si le nombre d'heures de formation par bénéficiaire est proche dans les entreprises de tailles extrêmes, le

nombre de personnes ayant accès à la formation est nettement plus faible dans les plus petites entreprises, ce qui explique la différence importante en ce qui concerne la part des heures de formation dans les heures prestées.

Étant donné que l'on constate des investissements en formation fort variables selon la taille des entreprises, il peut être intéressant de suivre l'évolution des indicateurs de formation de manière séparée dans les petites (moins de 50 travailleurs) et moyennes (50 à 100 travailleurs) entreprises, d'une part, et dans les plus grandes entreprises, d'autre part.

On remarque une évolution positive des indicateurs de formation dans les petites (de 1997 à 1999 et de 2001 à 2002, hormis l'indicateur de coût) et les moyennes entreprises (de 1997 à 2000, puis de 2001 à 2002, hormis les coûts également). Ce sont les variables de taux de participation et du nombre d'heures de formation en fonction des heures prestées qui augmentent le plus dans les entreprises de 50 à 100 ETP: entre 1997 et 2000, ces variables sont en effet multipliées respectivement par 1,2 et 1,4. Dans les plus grandes entreprises, ces indicateurs ont été multipliés par 1,05 pour le taux de participation et 1,3 pour le nombre d'heures de formation.

Après avoir enregistré une tendance à la hausse pour les années 1998 et 1999, voire 2000, les indicateurs de formation ont clairement été orientés à la baisse en 2001 dans les PME. Le repli, qui a commencé en 2000 pour les entreprises les plus petites, est en outre nettement plus perceptible dans cette catégorie entre 2000 et 2001 (hormis l'indicateur de coût). Parmi les firmes comptant 50 travailleurs au plus, le nombre d'entreprises formatrices diminue de près de 14 p.c., le taux de participation s'inscrit également à la baisse (de près de 10 p.c.), de même que les heures de formation dont la part dans les heures prestées se replie de 9 p.c. Ces tendances sont similaires, mais avec une ampleur moindre, pour les firmes qui comptent de 50 à 100 travailleurs: les variations sont de -6 p.c. pour le nombre d'entreprises formatrices, et de -9 p.c. pour le taux de participation et le nombre d'heures. Dans les entreprises de plus de 100 travailleurs, par contre, ce sont les variables coût de la formation et nombre d'heures qui sont les plus affectées (-5,0 p.c. et -2,0 p.c. respectivement), tandis qu'on enregistre une quasi stabilisation du nombre d'entreprises formatrices et une légère hausse du taux de participation (+1,5 p.c.).

Entre 2001 et 2002, l'ensemble des indicateurs de formation, hormis les coûts exprimés en pourcentage de la masse salariale, ont affiché une progression dans les petites et moyennes entreprises. Elles ont aussi été plus nombreuses à proposer des formations. Par contre, les entreprises de grandes tailles ont enregistré une baisse, tant du taux de participation, que budget et du volume horaire.

**Tableau 17 - Évolution des indicateurs de formation dans les PME par comparaison aux grandes entreprises**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>De 1 à 50 travailleurs ETP</b>						
Entreprises formatrices (p.c. du total des entreprises ayant déposé un bilan social)	4,0	4,5	4,9	4,4	3,8	4,0
Coût de la formation (p.c. des frais de personnel)	0,15	0,17	0,18	0,17	0,16	0,15
Taux de participation (p.c. de l'effectif)	4,0	5,0	5,6	5,0	4,5	4,7
Heures de formation (p.c. du nombre d'heures prestées)	0,09	0,11	0,12	0,11	0,10	0,11
<b>Plus de 50 à 100 travailleurs ETP</b>						
Entreprises formatrices (p.c. du total des entreprises ayant déposé un bilan social)	38,0	42,8	44,4	46,7	44,0	44,5
Coût de la formation (p.c. des frais de personnel)	0,47	0,56	0,63	0,61	0,58	0,56
Taux de participation (p.c. de l'effectif)	15,4	21,3	23,6	24,6	22,4	23,1
Heures de formation (p.c. du nombre d'heures prestées)	0,33	0,41	0,47	0,47	0,43	0,44
<b>Plus de 100 travailleurs ETP</b>						
Entreprises formatrices (p.c. du total des entreprises ayant déposé un bilan social)	70,3	72,7	72,4	73,7	73,4	74,5
Coût de la formation (p.c. des frais de personnel)	1,74	1,90	1,84	1,99	1,89	1,76
Taux de participation (p.c. de l'effectif)	45,2	50,7	53,5	53,3	54,1	52,9
Heures de formation (p.c. du nombre d'heures prestées)	1,05	1,15	1,15	1,32	1,29	1,20

Source: BNB, Bilans sociaux.

La diminution des activités de formation professionnelle, depuis 2000 ou 2001 selon les cas, correspond, semble-t-il à un phénomène conjoncturel, car elle est générale et observée pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, même si l'ampleur est plus forte pour les entreprises les plus petites. Il peut paraître paradoxal que l'intensité des pratiques de formation soit procyclique. En effet, a priori, les travailleurs sont davantage disponibles lors des périodes où l'activité est moindre. Une hypothèse serait que la comptabilisation des activités de formation professionnelle au titre des dépenses incite les entreprises à les développer lorsque la conjoncture est bonne et les bénéfices plus élevés, alors que, programmées dans les périodes de récessions, ces pratiques viendraient grever les résultats déjà en retrait. Un changement dans la comptabilisation des activités de formation pourrait être susceptible de les favoriser et de les rendre plus indépendantes du cycle conjoncturel: on pourrait en effet envisager de les considérer comme des dépenses d'investissement, donc amortissables. La nécessité de former de nouveaux travailleurs, plus nombreux en période de haute conjoncture, contribue sans doute aussi à ce phénomène.



### 1.1.2.2. *Analyse par branche*

Certaines branches d'activité sont plus dynamiques que d'autres dans leur politique de formation, ce qui se traduit par une disparité du niveau des indicateurs de formation. L'agriculture, l'horeca et la construction<sup>26</sup> sont des secteurs où le taux de participation reste très faible (inférieur à ou proche de 10 p.c.) et où les dépenses de formation en pourcentage des frais de personnel sont également les plus faibles. Les autres indicateurs suivent la même tendance dans ces branches d'activité. En revanche, la formation trouve un écho nettement plus favorable dans les branches de l'énergie et de l'eau, des activités financières et d'assurance, ainsi que dans les transports et communications, qui affichent un taux de participation égal ou supérieur à 50 p.c. et un effort en termes budgétaires bien supérieur à 1 p.c. des frais de personnel. Bien que le taux de participation soit moindre (40 p.c.), la branche de l'industrie manufacturière se classe aussi dans le groupe de tête, avec un coût de formation avoisinant le 1,5 p.c. des frais de personnel. Le secteur de la santé et action sociale occupe une position intermédiaire avec un taux de participation supérieur à 40 p.c.), mais des dépenses de formation un peu moindres (de l'ordre de 0,7 p.c. des frais de personnel).

---

<sup>26</sup> Dans certaines branches d'activité, la construction notamment, la formation des travailleurs est financée par un fonds spécifique alimenté par les cotisations des employeurs. Les entreprises sont invitées à prendre en compte ces cotisations quand elles renseignent les coûts liés à la formation dans le bilan social. Toutes ne le font cependant pas. L'effort de formation dans ces branches est par conséquent sous-estimé dans les données du bilan social.

**Tableau 18 - Indicateurs de formation dans le bilan social 2001, selon la branche d'activité des entreprises**

(pourcentages)

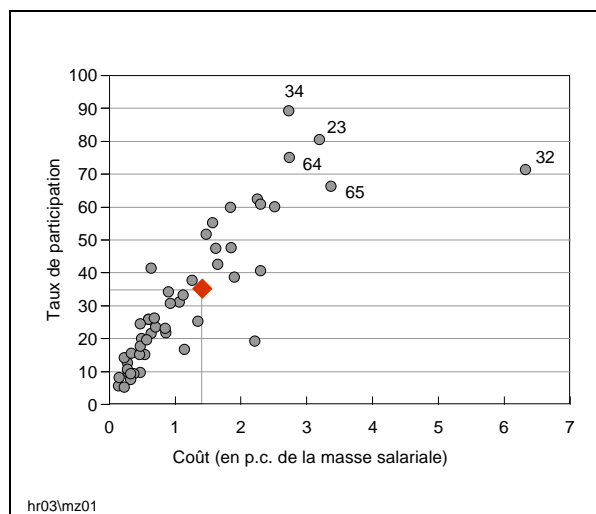
	Agriculture	Industrie extractive	Industrie manufacturière	Energie et eau	Construction	Transports et communications	Commerce et réparations	Horeca	Activités financières et d'assurance	Services immobiliers et aux entreprises	Santé et action sociale	Services collectifs, sociaux et personnels	Total
Coût de la formation (p.c. des frais de personnel)	0,26	0,82	1,48	1,26	0,25	2,22	0,71	0,17	3,01	0,97	0,66	0,52	1,35
Taux de participation (p.c. de l'effectif)	4,5	19,7	39,7	56,0	11,5	50,0	28,4	6,3	58,0	24,4	41,3	21,8	35,8
Heures de formation (p.c. du nombre d'heures prestées)	0,11	0,57	1,08	1,21	0,18	1,33	0,51	0,12	1,50	0,61	0,61	0,38	0,84

Source: BNB, Bilans sociaux.

Les indicateurs de participation (taux de participation, nombre d'heures par bénéficiaire et part de la formation dans les heures prestées) sont fortement et positivement corrélés aux budgets consacrés à la formation (en p.c. de la masse salariale). Ces observations semblent attester d'une démocratisation de l'accès à la formation quand les moyens qui y sont consacrés augmentent: un accroissement de la part de la masse salariale au bénéfice de la formation professionnelle entraîne, non pas un accroissement du coût de formation pour un petit nombre de travailleurs, mais plutôt une augmentation de la participation en termes de nombre de personnes et de nombre d'heures de formation par bénéficiaire.

La disparité des variables de formation est importante au niveau des divisions des branches d'activité. Quelques-unes se distinguent en enregistrant proportionnellement un taux de participation et des dépenses de formation nettement supérieurs à la moyenne. Il s'agit de la cokéfaction, raffinage et industries nucléaires (NACE-Bel 23), de la construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques (NACE-Bel 34), des postes et télécommunications (NACE-Bel 64), de l'intermédiation financière (NACE-Bel 65) et de la fabrication d'équipements de radio, télévision et communication (NACE-Bel 32), qui est particulièrement atypique en ce qui concerne les dépenses de formation.

**Graphique 29 - Corrélation entre le taux de participation à une formation et son coût en pourcentage de la masse salariale dans les secteurs (NACE-BEL à 2 positions) en 2001**



Source: BNB, Bilans sociaux.

Les branches d'activité qui occupent de la main-d'œuvre peu qualifiée se montrent moins formatrices. Dans certaines d'entre elles, la formation est financée par un fonds sectoriel spécifique alimenté par les cotisations des employeurs, qui ne sont pas toujours prises en compte par les entreprises quand elles communiquent leurs données pour le bilan social (par exemple dans la branche de la construction). Par ailleurs, ce sont aussi des branches où les pratiques de formation se développent davantage sous le mode informel (tutorat, compagnonnage, formation en situation de travail, par exemple) qui n'est pas couvert par le bilan social.

Au niveau des divisions des branches d'activité (code NACE-Bel à 2 positions), les variables de formation (taux de participation, part de la masse salariale, part des heures prestées qui y sont consacrées) sont négativement reliées au taux de travail à temps partiel. Les efforts de formation sont moins développés dans les branches où le temps partiel est davantage représenté (c'est-à-dire également dans les branches les plus fortement féminisées). La branche de l'horeca en constitue un exemple.

La taille moyenne des entreprises dans les différentes branches d'activité est également directement corrélée aux efforts de formation et à la participation, qui sont plus importants quand la taille augmente.

Enfin, le type d'activité joue aussi un rôle. La formation est plus développée dans les branches dont les activités impliquent l'utilisation ou le recours à des technologies susceptibles d'évoluer rapidement, plutôt que dans celles dont les créneaux sont plus traditionnels. La division des postes et télécommunications ou celle de la recherche et développement sont ainsi plus formatrices que celle du commerce de détail ou des industries alimentaires.

### 1.1.2.3. Analyse par genre

En dépit des recommandations européennes en matière d'égalité des chances et de non-discrimination entre les genres dans la politique de l'emploi, la situation des femmes demeure moins favorable que celle des hommes en ce qui concerne la formation professionnelle continue, hormis le taux de participation. En effet, les femmes, proportionnellement à leur part dans l'emploi, ont, autant que les hommes, accès à une formation en entreprise. En témoigne un ratio proche de l'unité qui signifie une quasi-égalité dans l'accès à la formation.

Cependant, le "gender gap", qui traduit l'écart entre la situation des femmes et celles des hommes pour une variable déterminée, reste marqué en termes de durée de formation et de budget. Les femmes suivent en moyenne des formations de plus courte durée, ce qui se manifeste par un ratio inférieur à l'unité pour la variable heures de formation. Les formations suivies par les femmes sont environ un tiers plus courtes que celles suivies par les hommes en moyenne.

On constate le même type de rapport pour ce qui a trait aux coûts de la formation. Les formations offertes aux femmes sont en moyenne moins coûteuses d'un tiers que celles dispensées aux hommes. Étant donné que les salaires des travailleurs sont pris en considération pour chiffrer les dépenses inhérentes à la formation en entreprise, ces différences de coûts entre les formations suivies par les femmes et les hommes respectivement sont en partie à imputer à la structure des salaires différente entre les hommes et les femmes et aux types d'emplois occupés qui impliquent également des différences de salaire moyen. Par ailleurs, cette situation peut également résulter du fait que les femmes sont davantage présentes dans des branches d'activité qui, pour la plupart, investissent moins dans la formation de leurs travailleurs (Horeca, santé et action sociale, services collectifs, sociaux et personnels, par exemple).

**Tableau 19 - Évolution des indicateurs de formation selon le genre des travailleurs**

(ratio femmes/hommes)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Taux de participation	1,03	1,00	0,98	0,96	1,04	1,01
Heures de formation	0,67	0,67	0,69	0,65	0,65	0,68
Coût de la formation	0,63	0,67	0,65	0,65	0,63	0,63

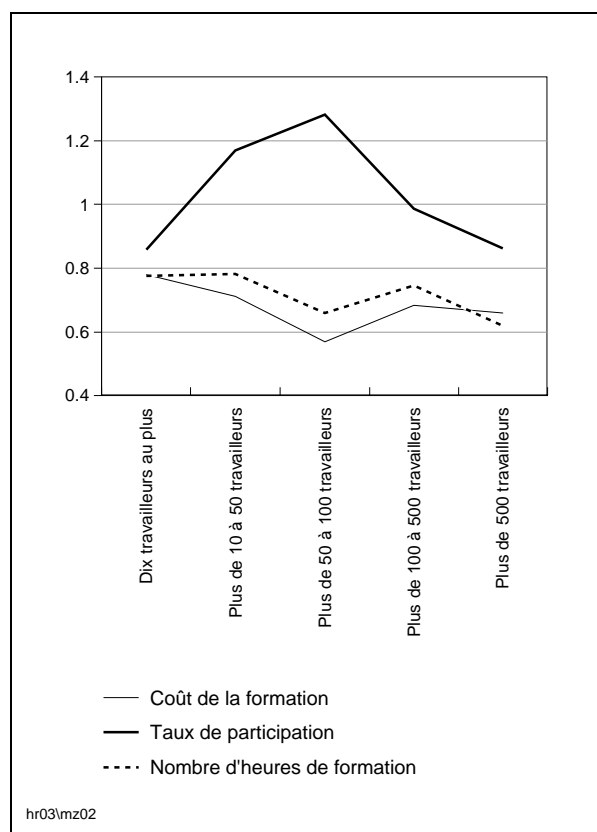
Source: BNB, Bilans sociaux.

Au fil des ans, on ne constate pas d'augmentation significative des ratios, sensée traduire une amélioration de la situation relative des femmes par rapport à celles des hommes. Cela serait particulièrement important en matière de nombre d'heures de formation et de coûts, pour lesquels on enregistre un ratio nettement inférieur à l'unité.

La situation relative des femmes varie toutefois fortement selon la taille des entreprises. En dépit des moyens plus importants consacrés à la formation dans les grandes entreprises, la situation des femmes n'y est pas plus favorable que dans les petites. L'accès semble plus aisé pour les femmes dans les entreprises de taille moyenne qui occupent de 10 à 100 travailleurs, puisque le ratio femmes/hommes y est largement supérieur à l'unité. En matière de budget et de durée de formation, le "gender gap" s'élargit lorsque la taille des entreprises augmente. Pour la durée de formation, le ratio passe de 0,78 dans les plus petites entreprises à 0,62 pour les plus grandes. Pour le budget, il est de, respectivement, 0,78 et 0,66 dans les plus petites et les plus grandes firmes, avec un creux à 0,57 pour les entreprises qui comptent de 50 à 100 travailleurs.

**Graphique 30 - "Gender gap" en matière de formation, selon la taille des entreprises, en 2000**

(ratio femmes/hommes)



Source: BNB, Bilans sociaux.

## **1.2. Comparaison de la formation dans les entreprises au niveau européen**

L'enquête européenne sur la formation professionnelle continue dans les entreprises (CVTS) constitue la seule source coordonnée d'information sur les pratiques de formation menées par les employeurs dans les différents pays de l'Union. Conduite par Eurostat pour la première fois en 1994 et réitérée en 2000, cette enquête se présente sous une forme harmonisée qui autorise des

comparaisons internationales fiables et permet de dresser un état des lieux des activités de formation continue en entreprise qui ont eu lieu dans le courant des années 1993 et 1999.

L'enquête CVTS recueille les données de coûts, de bénéficiaires, de durée, de contenu, etc., relatives aux formations formelles (cours et stages). Elle recense également les entreprises qui font de la formation informelle, pour laquelle le seul indicateur disponible est le pourcentage de firmes qui y ont recours. Ces pratiques de formation informelle peuvent être réparties en cinq groupes:

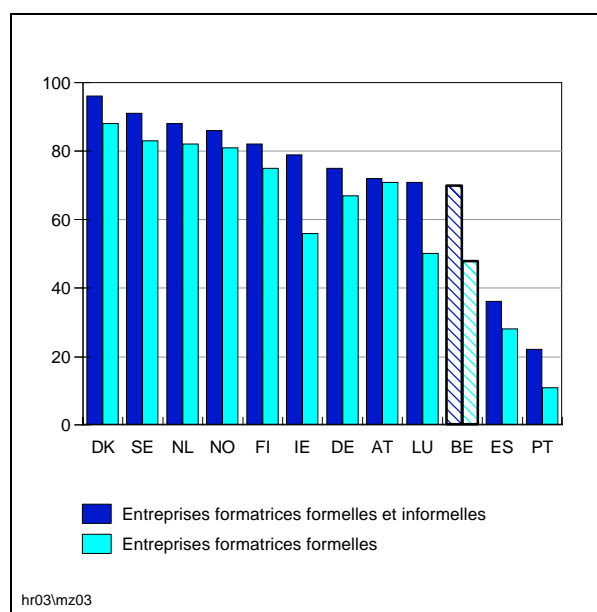
- Formation en situation de travail (tutorat, doublure, coaching): périodes non planifiées de formation, de tutorat, d'acquisition de savoir-faire et d'expérience pratique, recourant aux outils de travail habituels directement sur le lieu de travail;
- Mobilité du personnel: formation ou apprentissage planifié par rotation des personnes à différents postes de travail, échanges de travailleurs entre services ou entités, constitution d'équipes de travail à des fins spécifiques de formation mutuelle;
- Cercles d'apprentissage ou cercles de qualité: groupes de travailleurs se réunissant régulièrement dans le but d'améliorer la qualité et/ou les procédures de travail;
- Autoformation: formation à distance (learning centre, utilisation de cassettes vidéo/audio, cours par correspondance), méthodes informatiques, fréquentation d'un centre de documentation, temps de travail libéré pour s'exercer, se former, se documenter, ...;
- Conférences, foires, ateliers suivis par les participants dans un but prioritaire de formation.

#### 1.2.1. Pratiques de formation formelle et informelle dans les entreprises

Au niveau européen, la proportion des entreprises qui ont proposé, durant l'année 1999, des formations, formelles ou informelles, a varié de 96 p.c. au Danemark à 22 p.c. au Portugal. Avec 70 p.c. d'entreprises formatrices, la Belgique se situe néanmoins en queue de classement. Comme l'avait déjà indiqué le bilan social, la part d'entreprises formatrices varie en fonction de la taille des firmes: si 100 p.c. des entreprises de plus de 250 personnes et 93 p.c. de celles qui comptent entre 50 et 250 travailleurs déclarent faire de la formation en Belgique, cette part est seulement de 66 p.c. pour les entreprises qui emploient de 10 à 50 travailleurs. Par rapport aux pays européens, la position de la Belgique est donc essentiellement tirée vers le bas par les petites entreprises (de moins de 50 travailleurs) qui sont encore trop peu nombreuses à organiser de la formation, fût-ce informelle.

**Graphique 31 - Part des entreprises formatrices dans l'Union européenne et en Norvège en 1999**

(pourcentages)



Source: Eurostat, CVTS2, 2002.

**Tableau 20 - Part des entreprises formatrices formelles et informelles, selon la taille**

(pourcentages)

	DK	SE	NL	NO	FI	IE	DE	AT	LU	BE	ES	PT
10-49 employés	95	88	85	84	78	75	71	68	67	<b>66</b>	31	17
50-249 employés	98	99	96	97	97	98	87	91	83	<b>93</b>	58	46
250 employés et plus	100	99	98	100	99	100	98	96	99	<b>100</b>	86	78

Source: Eurostat, CVTS2, 2002.

Les résultats sont moins flatteurs pour ce qui concerne la formation formelle uniquement (pour mémoire, la seule à être reprise dans les données du bilan social). Pour l'année 1999, ils ont varié de 88 p.c. au Danemark à 9 p.c. en Grèce. La part des entreprises formatrices formelles en Belgique se chiffre à 48 p.c. Elle est nettement en retrait par rapport aux pays nordiques (82 p.c. en moyenne) et aux pays voisins que sont les Pays-Bas (82 p.c.), la France (71 p.c.) et l'Allemagne (67 p.c.). La Belgique est un pays qui, tout comme le Luxembourg et l'Irlande, se caractérise par un écart important entre le pourcentage d'entreprises qui mettent en place des formations, qu'elles soient formelles ou informelles, d'une part et celui des entreprises qui font de la formation formelle, d'autre part. Cet écart révèle qu'un nombre non négligeable d'entreprises, proportionnellement plus important que dans les pays voisins, n'organise que de la formation informelle.

En Belgique, si l'intensité des pratiques de formation diffère selon la taille des entreprises, la deuxième enquête CVTS révèle cependant une avancée notable des moyennes entreprises. En 1993, on avait constaté qu'environ 46 p.c. des entreprises occupant plus de 10 salariés étaient

formatrices, c'est-à-dire organisaient l'une ou l'autre forme de formation, formelle ou informelle, pour le personnel qu'elles employaient. En 1999, sur les mêmes bases et les mêmes démarches, les résultats de l'enquête font apparaître 70 p.c. d'entreprises formatrices (de Brier et Legrain, 2002).

La répartition des entreprises par taille révèle que ce sont toujours les plus grandes qui sont le plus systématiquement impliquées dans la formation. Cependant, l'écart entre les grandes entreprises et les PME se réduit fortement. Ce n'est que dans les plus petites entités (10 à 19 travailleurs) que la part d'entreprises non formatrices demeure importante (38 p.c.).

Le développement global des activités de formation dans les entreprises est donc principalement dû à l'accroissement du nombre de PME qui sont devenues formatrices au cours de la période considérée, plutôt qu'à l'augmentation des activités dans les grandes entreprises dans lesquelles les politiques de formation étaient déjà fort avancées antérieurement.

**Tableau 21 - Part des entreprises formatrices formelles et informelles par taille en Belgique, en 1993 et en 1999**

(pourcentages)

Taille des entreprises (nombre de personnes)	1993	1999
10-19	}44,4	62,2
20-49		71,4
50-99	46,8	}92,7
100-249	50,1	
250-499	76,3	100,0
500-1000	100,0	100,0
Plus de 1000	100,0	100,0
Total	46,1	70,2

Source: ICHEC, CVTS2, 2002.

### 1.2.2. Types de formation informelle

Les pratiques informelles sont largement répandues en Belgique, en ce sens qu'un nombre important d'entreprises (22 p.c., proportion plus élevée que dans les autres pays européens) n'ont recours qu'à ce type de formations. Le pourcentage élevé d'entreprises qui organisent d'autres activités que des cours ou stages (seuls repris dans l'intitulé "formation formelle") confirme l'importance de ces pratiques dans l'ensemble des activités de formation dispensées sur les lieux de travail. Cependant, celles-ci ne sont pas prises en compte dans le calcul des indicateurs de formation (coût, participation, heures) qui figurent dans l'analyse du bilan social ou les résultats de l'enquête CVTS.



On constate que le recours aux activités de formation informelle est également variable selon la taille des entreprises: il s'accroît sans exception quand la taille augmente. On n'observe donc pas d'effet "petites entreprises" qui privilégieraient les pratiques informelles, alors que les grandes s'orienteraient plutôt vers la formation formelle. Au contraire, les chiffres montrent que les grandes firmes sont également très présentes sur le volet des formations informelles, tout en ayant aussi massivement recours à la formation formelle. En ce sens, les deux types de formation apparaissent donc plutôt complémentaires.

**Tableau 22 - Part des entreprises ayant recours aux différentes pratiques informelles de formation en Belgique en 1999, selon la taille des entreprises**

(pourcentages)

Taille des entreprises (nombre de personnes)	Formation en situation de travail	Conférences, foires, etc.	Mobilité du personnel	Cercles de qualité	Autoformation
10-19	46,2	22,3	25,8	13,1	10,2
20-49	56,9	31,8	27,7	19,0	14,1
50-249	82,1	58,1	35,9	32,2	24,7
250-499	96,5	80,3	55,7	47,6	47,7
500-1000	93,9	91,5	62,8	66,5	53,2
Plus de 1000	100,0	98,4	75,5	73,3	77,8
Total	55,8	31,9	28,7	18,7	14,7

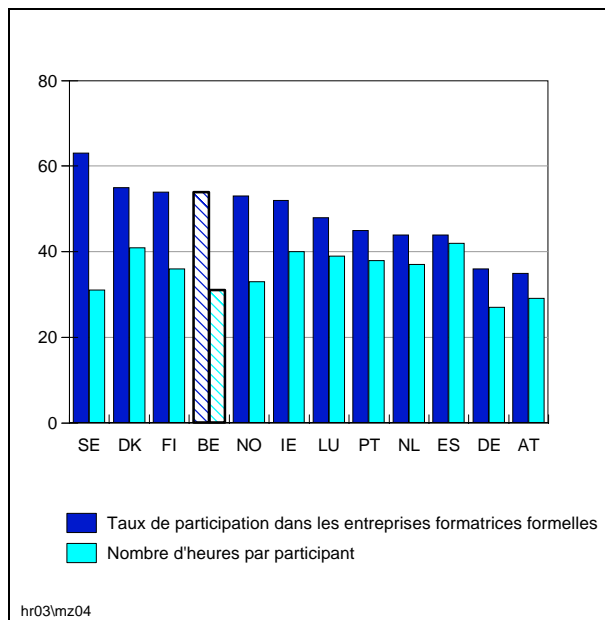
Source: ICHEC, CVTS2, 2002.

Le type de formation organisée varie également selon la branche d'activité. La construction, par exemple, est un secteur où la part d'entreprises formatrices uniquement informelles est important, de même que celui de la vente en gros, au détail et réparation et celui des industries manufacturières, branches d'activité dans lesquelles on trouve une proportion importante de PME. Dans la construction, les pratiques de formation sont gérées et organisées selon des procédures qui n'entrent pas en général dans le champ couvert par les enquêtes ou le bilan social (coaching, tutorat, parrainage, formation en situation de travail). Il s'agit également d'une branche d'activité particulièrement active en ce qui concerne la formation des jeunes en alternance et le recours aux différents statuts de stagiaires en formation. Ces pratiques engendrent un volume d'heures de formation important qui n'est pris en compte ni dans CVTS, ni dans le bilan social. Ce raisonnement peut également s'appliquer à une série d'entreprises industrielles (dans les secteurs alimentaire, textile, du papier, de l'édition et de l'imprimerie, du bois) dans lesquelles les traditions de formation en situation de travail sont davantage développées.

### 1.2.3. Les indicateurs de formation formelle dans CVTS

D'un point de vue européen, comme pour le nombre d'entreprises formatrices, on relève des différences entre pays en ce qui concerne les taux de participation des salariés, qui ont oscillé entre 35 p.c. en Autriche et 63 p.c. en Suède. En Belgique, 54 p.c. des travailleurs des entreprises formatrices ont eu accès à une formation. Par ailleurs, ce taux est sensible à la taille des entreprises: situé aux alentours de 45 p.c. pour les entreprises qui comptent entre 10 et 249 employés, il grimpe à près de 60 p.c. dans celles qui rassemblent 250 travailleurs et plus (chiffres belges). Enfin, la durée de la formation par participant varie de 27 heures en Allemagne à 42 heures en Espagne. Elle était de 31 heures en Belgique.

**Graphique 32 - Taux de participation et nombre d'heures de formation par bénéficiaire dans les entreprises formatrices formelles des pays de l'UE et en Norvège en 1999**



Source: Eurostat, CVTS.

En 1999, comme en 1993, il n'existe pas de lien entre, d'un côté, la part des entreprises formatrices et, de l'autre, les chances des salariés de pouvoir accéder à une formation et le temps consacré à celle-ci (Nestler et Kailis, 2002). Par contre, l'analyse simultanée du taux de participation et du nombre d'heures de formation fait apparaître des différences nationales de stratégie en matière de formation professionnelle. L'absence de corrélation plus étroite entre la position relative d'un pays pour ce qui est de la participation et du volume de formation pourrait refléter un choix entre une conception extensive et une conception intensive de l'investissement en formation (OCDE, 1999). Un pays qui allie un faible volume de formation à un grand nombre de travailleurs bénéficiaires privilégie l'aspect extensif de l'investissement en formation et tend à se situer plus haut par rapport à l'indice de participation que par rapport à l'indice du nombre d'heures. Les pays nordiques et la Belgique sont dans ce cas de figure. À l'inverse, d'autres pays privilégient

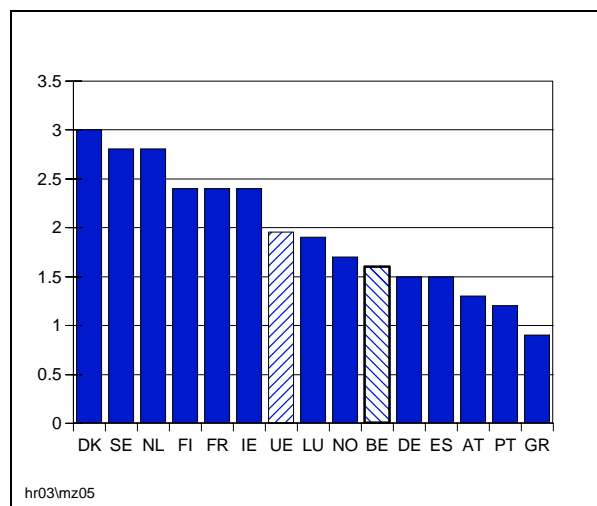
le côté intensif, assurant une formation relativement longue à une proportion de travailleurs moyenne ou inférieure à la moyenne. On peut ranger dans ce groupe l'Espagne et le Portugal.

La durée de la formation semble décroître au fur et à mesure que la participation augmente, ce qui tend à favoriser une réduction des inégalités dans l'accès à la formation continue. Les chiffres obtenus pour la Belgique en 1993 et en 1999 sont exemplatifs à ce propos: on enregistre une diminution du nombre d'heures par participant de 38 à 31, parallèlement à une augmentation notable du taux de participation de 16 à 41 p.c.

Pour ce qui est du budget de la formation exprimé en p.c. de la masse salariale, la Belgique, avec 1,6 p.c. se situe sous la moyenne européenne égale à 2,0 p.c. Ce chiffre est largement inférieur à la performance des pays nordiques (Danemark, Suède, Finlande et Norvège) qui, en moyenne, consacrent à la formation l'équivalent de 2,5 p.c. de la masse salariale. Bien qu'ayant dépassé l'objectif fixé à 1,4 p.c. par les partenaires sociaux pour l'année 2000, les entreprises belges continuent à faire moins bien que celles des trois pays voisins, en référence desquels l'objectif avait été choisi: France, Allemagne et Pays-Bas atteignent en moyenne un ratio de 2,3 p.c. en 1999.

### Graphique 33 - Coût de la formation dans les pays de l'UE et en Norvège en 1999

(pourcentage de la masse salariale)



Source: Eurostat, CVTS.

Note: Données non disponibles pour l'Italie et le Royaume-Uni.

En ce qui concerne les résultats belges, l'enquête CVTS montre une tendance générale à la hausse des indicateurs entre 1993 et 1999. Tant la part d'entreprises formatrices, que les dépenses consacrées à la formation, en pourcentage de la masse salariale, et le taux d'accès ont progressé entre ces deux dates.

**Tableau 23 - Formation formelle dans les entreprises belges**

	1993	1999
Part d'entreprises formatrices formelles (en p.c.)	42,0	48,1
Taux d'accès moyen du personnel (en p.c.)	16,3	41,1
Durée moyenne de formation par bénéficiaire (heures)	38,1	31,1
Espérance moyenne annuelle de formation par travailleur (heures)	8,3	12,8
Coût moyen de la formation (en p.c. de la masse salariale)	1,4	1,6

Sources: de Brier et Meuleman (1996); de Brier et Legrain (2002).

Le taux de participation augmente très sensiblement, passant de 16 p.c. en 1993 à 41 p.c. en 1999. Cet indicateur est particulièrement important car les analyses menées sur la formation des adultes montrent que ce sont les personnes qui ont le meilleur niveau de formation initiale qui accèdent le plus souvent à la formation continue. Ce constat est également vrai pour la formation en entreprise (Conter et Maroy, 1999). La forte progression de cette variable est révélatrice de la tendance à la démocratisation de l'accès à la formation professionnelle continue. Selon de Brier et Legrain (2002), cet indicateur est celui qui reflète le mieux le développement de la formation dans les entreprises, car il est le plus fiable compte tenu des problèmes méthodologiques rencontrés pour collecter les données relatives aux heures et aux coûts.

La durée moyenne de la formation par participant (total des heures de formation divisé par le nombre de bénéficiaires, chacun n'étant compté qu'une fois) était estimé, en 1999, à 31 heures, soit quasiment quatre journées de formation par an. En 1993, il était de 38 heures. Cette baisse du nombre d'heures de formation, combinée à l'accroissement du taux de participation, témoigne du fait que plus de travailleurs accèdent à des formations plus courtes. C'est un deuxième indice de l'ouverture de l'accès à la formation et de réduction des inégalités entre travailleurs. L'espérance moyenne annuelle de formation (heures de formation divisé par le nombre de travailleurs) a par ailleurs augmenté: elle est passée de 8 heures en 1993, à près de 13 heures en 1999.

Quant au coût moyen de la formation, exprimé en pourcentage de la masse salariale, il a progressé de 1,4 p.c. en 1993 à 1,6 p.c. en 1999, soit une évolution modeste. L'interprétation de la valeur et de l'évolution des indicateurs financiers est cependant délicate en raison, d'une part, de la difficulté à récolter les chiffres en matière de coûts et, d'autre part, du fait que des actions de formation peuvent prendre place sans qu'il y ait de dépenses effectives, par exemple quand les entreprises recourent à des opérateurs qui dispensent gratuitement les formations.

La valeur des indicateurs varie en fonction de la taille et de la branche d'activité. La taille de l'entreprise reste le facteur déterminant. Plus l'entreprise est petite, plus le taux d'accès est faible: il est de 19 et de 21 p.c., respectivement, dans les firmes de 10 à 19 et de 20 à 49 travailleurs. Les entreprises qui occupent de 50 à 249 travailleurs présentent un taux de 39 p.c., proche de la moyenne. Dans les plus grandes entreprises, il est proche de ou supérieur à 50 p.c. La

progression observée entre 1993 et 1999 est surtout due aux entreprises de 250 à 500 travailleurs et à celles qui occupent plus de 1.000 personnes. En ce qui concerne les dépenses également, les écarts sont manifestes: les grandes entreprises consentent, proportionnellement à la masse salariale, un effort financier deux fois plus élevé que les petites entreprises (1 p.c. pour les entreprises occupant de 10 à 19 travailleurs, contre 2 p.c. pour celles de plus de 1.000 salariés).

**Tableau 24 - Taux d'accès moyen du personnel à la formation formelle en Belgique, par taille d'entreprise en 1993 et en 1999**

(pourcentages)

Taille des entreprises (nombre de personnes)	1993	1999
10-19	}15,8	18,1
20-49		21,4
50-99	32,2	}38,8
100-249	39,1	
250-499	29,8	54,0
500-1.000	45,7	48,8
Plus de 1.000	43,5	66,3
Total	16,3	41,1

Source: CVTS2, ICHEC, 2002.

Les durées de formation sont également variables selon la taille des entreprises. Deux indicateurs de durée sont présentés dans le tableau suivant; ils permettent de déduire des comportements différents selon la taille. Le premier indicateur est l'espérance annuelle moyenne de formation qui se calcule sur la base du nombre total d'heures de formation dispensées dans chaque entreprise, rapporté au nombre total de travailleurs. Pour l'ensemble des entreprises belges d'au moins 10 salariés, l'espérance annuelle moyenne de formation était de près de 13 heures en 1999, contre 8 heures en 1993. Cela signifie qu'en moyenne un travailleur belge engagé dans une entreprise occupant au minimum 10 personnes peut espérer avoir accès à près de deux journées de formation par an.

**Tableau 25 - Espérance moyenne annuelle de formation et temps moyen consacré à la formation par participant, dans les entreprises belges en 1999: ventilation par taille**

Taille des entreprises (nombre de personnes)	Espérance moyenne annuelle de formation (heures)	Temps moyen consacré à la formation par participant (heures)
10-19	6,7	36,8
20-49	7,6	35,5
50-249	12,4	32,0
250-499	14,7	27,3
500-1.000	13,4	27,5
Plus de 1.000	20,7	31,3
Total	12,8	31,1

Source: ICHEC, CVTS2, 2002.

On observe à nouveau pour cette variable une forte variabilité selon la taille des firmes. Dans une petite entreprise (10 à 19 employés), l'espérance annuelle moyenne de formation est trois fois moins élevée (7 contre 21 heures) que dans les grandes entreprises (qui comptent plus de 1.000 travailleurs).

Le deuxième indicateur de durée est le temps moyen consacré à la formation par participant. Il se calcule en rapportant le nombre total d'heures de formation dans les entreprises concernées au nombre de participants (différents) à ces formations (31 heures en moyenne par bénéficiaire). Contrairement à ce qui ressort de l'analyse des autres indicateurs, la situation des PME diffère dans un sens que l'on peut considérer comme favorable aux travailleurs (en partant du présupposé que les formations plus longues sont plus qualifiantes). De façon tout à fait remarquable, les personnes occupées dans les petites entreprises et qui ont accès à une formation suivent en moyenne des cursus plus longs que les travailleurs occupés dans de plus grandes firmes.

En comparant en fonction de la taille des établissements, le temps moyen par participant, d'une part, et l'espérance annuelle de formation, d'autre part, on constate la tendance à une plus large répartition des formations sur l'ensemble des travailleurs dans les entreprises de plus grande taille. Ces dernières semblent en effet privilégier des formations légèrement plus courtes mais accessibles à une part plus importante de leur personnel, tandis que les petites entreprises préfèrent investir dans des formations plus longues offertes à une portion plus restreinte de travailleurs.

Enfin, les taux d'accès à la formation continue sont également variables en fonction de la catégorie socioprofessionnelle des travailleurs: 58 p.c. des cadres y ont accès, contre 50 p.c. des employés et 36 p.c. des ouvriers. L'augmentation du taux d'accès entre les deux enquêtes se fait sentir pour l'ensemble des catégories de travailleurs, renforçant le constat global de démocratisation. Au total, les écarts se réduisent entre les groupes sociaux et le taux d'accès des ouvriers, même s'il demeure le plus faible, connaît une forte hausse entre 1993 et 1999, qui le rapproche de la moyenne: 36 p.c. des ouvriers ont eu accès à une formation en 1999, contre seulement 15 p.c. d'entre eux en 1993.

Proportionnellement, on continue à observer une surreprésentation des cadres et des employés parmi les participants aux formations au regard de la part de ces différentes catégories dans l'effectif global des entreprises. Cette surreprésentation a cependant tendance à s'amoinrir.

**Tableau 26 - Comparaison par catégorie socioprofessionnelle<sup>1</sup>**

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
<b>1993</b>				
Répartition de l'effectif global (p.c.)	13	-	43	44
Répartition des participants aux formations (p.c.)	22	-	54	24
Taux d'accès moyen	45	-	41	15
<b>1999</b>				
Répartition de l'effectif global (p.c.)	19	2	38	41
Répartition des participants aux formations (p.c.)	24	2	42	32
Taux d'accès moyen	58	47	50	36

Source: de Brier et Meuleman (1996); de Brier et Legrain (2002).

<sup>1</sup> En 1999, ces données n'ont été récoltées que dans les entreprises dont le siège social se situe en Wallonie ou à Bruxelles. Elles ne concernent dès lors que ces entités et pas l'ensemble de la Belgique. Les tendances sont cependant clairement perceptibles.

### **1.3. Comparaison entre l'enquête CVTS et le bilan social pour l'année 1999**

Pour la première fois, il a été possible de valider les données du bilan social en les confrontant avec les résultats issus de l'enquête CVTS. Cette validation porte sur 1999, année où l'enquête et le bilan social ont été simultanément réalisés.

Les chiffres de l'enquête CVTS sont plus favorables que ceux de la même année 1999 tirés du bilan social, pour ce qui concerne la part d'entreprises formatrices (48 et 8 p.c. respectivement) et le taux de participation (41 et 33 p.c. respectivement). Cela traduit le moindre investissement dans la formation de la part des petites entreprises de moins de 10 travailleurs, prises en compte dans l'analyse du bilan social, alors qu'elles sont exclues de l'enquête européenne<sup>27</sup>. Si on les exclut également de la base de données du bilan social, on obtient des résultats qui se rapprochent de ceux de l'enquête CVTS (20 p.c. pour le taux d'entreprises formatrices et 36 p.c. pour le taux de participation). Le moindre taux d'entreprises formatrices observé dans le bilan social provient vraisemblablement du fait qu'un certain nombre d'entreprises (surtout celles de petite taille) ne complètent pas les rubriques du bilan social liées à la formation, même si elles en organisent. Il s'ensuit que le taux de participation est également plus faible que celui de CVTS, puisque la totalité des personnes qui participent à une formation n'est pas répertoriée. L'écart observé en matière de taux de participation est cependant plus réduit que celui en termes de taux d'entreprises formatrices, ce qui confirme l'idée selon laquelle les efforts de formation sont moins précisés par les petites entreprises pour lesquelles on observe traditionnellement un taux de participation moindre et un nombre d'heures de formation par bénéficiaire plus élevé. En conséquence également, cet indicateur apparaît plus élevé dans le bilan social que dans l'enquête CVTS. En

<sup>27</sup> Les bilans sociaux prennent en compte toutes les entreprises de toutes les branches à l'exception des branches L, M, P et Q, tandis que CVTS couvre les salariés des entreprises de 10 travailleurs au moins, des branches autres que A, B, L, M, N, P et Q.

revanche, les indicateurs d'heures de formation en pourcentage des heures prestées et l'espérance de formation (heures de formation sur nombre de travailleurs) sont très proches dans les deux sources de données. Ils sont moins affectés du fait que les petites entreprises pèsent moins en termes d'heures prestées et de nombre de travailleurs.

**Tableau 27 - La formation dans les entreprises en 1999: comparaison entre l'enquête CVTS et le bilan social**

	CVTS	Bilan social (population identique à celle prise en compte dans CVTS <sup>1</sup> )	Bilan social (population totale <sup>2</sup> )
Entreprises formatrices (en p.c.)	48,1	20,3	7,9
Taux de participation	41,1	35,8	33,3
Heures par bénéficiaire de formation	31,1	34,7	31,1
Heures de formation (en p.c. des heures prestées)	0,8	0,8	0,7
Espérance annuelle de formation par travailleur	12,8	12,4	10,4
Coût (en p.c. de la masse salariale)	1,6	1,5	1,3

Sources: ICHEC, CVTS2 et BNB, Bilans sociaux.

<sup>1</sup> Entreprises de 10 travailleurs au moins des branches C, D, E, F, G, H, I, J, K, O.

<sup>2</sup> Y compris les entreprises de travail intérimaire

En ce qui concerne les budgets affectés à la formation, ils paraissent légèrement plus élevés dans l'enquête CVTS (1,6 p.c. de la masse salariale en 1999, contre 1,3 p.c. dans le bilan social pour l'ensemble des entreprises et 1,5 p.c. en excluant les petites entreprises). Ceci résulte d'une meilleure prise en compte de l'ensemble des coûts éligibles à travers l'enquête CVTS, supervisée et contrôlée par des enquêteurs.

Au total, les données du bilan social offrent néanmoins une bonne approximation des pratiques de formation de l'ensemble des entreprises en termes de taux de participation et de durée de formation.

#### **1.4. La formation professionnelle continue selon les enquêtes sur les forces de travail**

Le bilan social et l'enquête CVTS permettent tous deux une analyse des pratiques de formation professionnelle au sein des entreprises. Les enquêtes sur les forces de travail (EFT), qui interrogent les individus (et non plus les entreprises), apportent des renseignements supplémentaires et permettent de mettre la formation en relation avec des caractéristiques individuelles des participants, telles que l'âge, le genre, le niveau d'éducation ou la situation sur le marché du travail. La couverture des EFT ne se limite pas aux formations strictement professionnelles, puisqu'elles invitent les individus à mentionner tout type de formation effectuée



au cours du mois précédent l'enquête, qu'elle soit ou non en rapport avec le travail. En outre, les répondants sont amenés à préciser les objectifs de leur formation: formation initiale, professionnelle (adaptation/perfectionnement, réintégration ou autre), ou suivie par intérêt personnel.

Du point de vue des individus, l'incitation à se former tout au long de la vie peut aussi bien renvoyer à la possibilité de développer ses acquis en vue d'un plus grand épanouissement personnel ou professionnel, que peser comme une injonction normative associée à l'adaptabilité et à la flexibilité des travailleurs, sans que les attentes individuelles soient nécessairement prises en compte (Conter et Maroy, 1999b). Les dispositifs de formation existants peuvent également représenter une "seconde chance" d'obtenir une qualification valorisée ou venir renforcer des acquis d'individus dont les compétences sont déjà reconnues (Baye *et al.*, 2003).

Comparables internationalement, les résultats des EFT permettent de situer la Belgique et ses régions dans le panorama européen. Un clivage net apparaît entre des pays où la formation continue semble bien implantée et d'autres accusant de faibles taux de participation. Ainsi, alors que la moyenne européenne se situe à quelque 8 p.c. de personnes en formation continue, le Royaume-Uni, la Finlande, la Suède et le Danemark affichent un taux situé autour de 20 p.c. Ils sont suivis de près par les Pays-Bas (16 p.c.). Les autres pays sont situés sous la moyenne européenne. Parmi ceux-ci, le taux de participation en Belgique est proche de 7 p.c. Ce taux moyen masque des disparités entre les Régions<sup>28</sup>, la formation étant plus répandue en Flandre (6,7 p.c.) et à Bruxelles (6,9 p.c.) qu'en Wallonie (4,2 p.c.).

**Tableau 28 - Taux de participation des adultes (25-64 ans) à la formation dans les pays européens, en 2002**

Pays/Région	Taux de participation (p.c.)
Royaume-Uni	22,3
Finlande	18,9
Suède	18,4
Danemark	18,4
Pays-Bas	16,4
<b>Union européenne</b>	<b>8,4 e</b>
Irlande	7,7
Autriche	7,5
<i>Belgique</i>	6,5
Luxembourg	5,3 e
Allemagne	5,2 e
Espagne	5,0
Italie	4,6
Portugal	2,9
France (1)	2,7
Grèce	1,2

Source: Eurostat, EFT, deuxième trimestre 2002.

<sup>1</sup> En France, la période de référence est limitée. Seules les formations en cours au moment de l'enquête sont prises en considération.

e Valeur estimée.

<sup>28</sup> Pour les régions, il s'agit de moyennes annuelles et non de données au deuxième trimestre.

Des disparités dans la participation à la formation continue apparaissent également lorsque l'on considère le statut des adultes au regard du marché du travail. La population active participe davantage à la formation que les inactifs (sauf à Bruxelles où les taux sont fort proches). En Flandre et en Wallonie, les demandeurs d'emploi sont aussi plus représentés que les personnes en emploi dans la formation.

**Tableau 29 - Taux de participation des adultes (25-64 ans) à la formation dans les régions belges, en 2002: ventilation selon le statut socioprofessionnel**

	Total	Emploi	Chômage	Inactivité
Bruxelles	6,9	7,0	6,7	6,7
Flandre	6,7	7,8	8,7	3,7
Wallonie	4,2	4,7	6,2	2,9
Belgique	6,0	6,8	7,2	3,7

Source: INS, moyennes annuelles.

La participation à la formation continue n'est par ailleurs pas équitablement répartie entre les individus. Certaines caractéristiques individuelles apparaissent déterminantes dans l'accès à la formation. Le tableau suivant présente les chances relatives<sup>29</sup> de participer à une formation en fonction du genre, du niveau de diplôme, de l'âge et de la situation sur le marché du travail (statut subjectif) (Baye *et al.*, 2003). L'âge et le niveau de diplôme sont les deux facteurs qui favorisent ou freinent le plus la probabilité de s'engager en formation: la participation sera plus importante pour les personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur et pour les plus jeunes par rapport aux plus âgés. Le genre et la situation sur le marché du travail interviennent aussi mais dans une moindre mesure: la chance relative est plus élevée pour les hommes et pour les personnes en emploi.

Le faible engagement des plus âgés dans la formation continue est préoccupant dans le sens où ces personnes, du moins celles qui ont un emploi, seront vraisemblablement amenées à prolonger leur vie active, et à des postes auxquels elles n'auront pas nécessairement été formées. Dans ce contexte, le développement des formations professionnelles, notamment en entreprise, à l'intention des plus âgés apparaît crucial.

<sup>29</sup> Le calcul de la chance relative de participer à une formation en fonction du genre par exemple est le suivant: on établit le rapport du nombre total d'hommes en formation sur le nombre total d'hommes, divisé par le rapport du nombre total de femmes en formation divisé par le nombre total de femmes. Si la chance relative vaut 1, elle est équivalente pour les deux groupes ou caractéristiques observés.

**Tableau 30 - Chances relatives de participer à une formation au moment de l'enquête**

Caractéristiques individuelles		Wallonie	Flandre	Bruxelles
Genre	Les hommes par rapport aux femmes	1,2	1,2	1,2
Statut sur le marché de l'emploi	Les travailleurs par rapport aux chômeurs	1,3	1,3	1,3
Niveau d'études	Les personnes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur par rapport aux personnes possédant uniquement le diplôme du secondaire supérieur	1,9	1,9	1,5
	Les personnes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur par rapport aux personnes sans le diplôme du secondaire supérieur	5,4	5,3	6,3
Âge	Les 25-44 ans par rapport aux 45-64 ans	2,4	2,2	2,7
	Les 25-29 ans par rapport aux 60-64 ans	9,8	9,4	8,3

Source: INS, EFT, Belgique 2000; Baye *et al.* (2003).

En combinant les caractéristiques, Baye *et al.* (2003) identifient certains profils de participants. Ainsi, un quart des personnes de 25 à 64 ans ayant suivi une formation sont des hommes en emploi et possédant un diplôme de l'enseignement supérieur. Près des trois-quarts d'entre eux ont moins de 45 ans. Le deuxième profil type est similaire au premier, mais composé de femmes. Ce groupe représente un cinquième des participants à la formation. Les auteurs mettent en outre en évidence quelques différences régionales. En Flandre, les dispositifs de formation sont plus largement investis par des hommes en emploi (48 p.c. des participants). En Wallonie, c'est moins massivement le cas (44 p.c. des participants) au profit d'une plus grande proportion de chômeurs (9 p.c. des participants, contre 5 p.c. en Flandre<sup>30</sup>).

Parmi les objectifs poursuivis par les adultes engagés dans une formation, la motivation la plus fréquemment évoquée (57 p.c. des répondants) est le besoin de s'adapter aux changements technologiques, d'obtenir une promotion ou de se perfectionner dans son activité<sup>31</sup>. Ensuite, près de 20 p.c. des personnes indiquent un objectif non professionnel (formation suivie par intérêt personnel). Cette réponse constitue la seconde grande catégorie parmi les motivations choisies par les répondants.

<sup>30</sup> Proportionnellement à la population, le nombre de chômeurs est toutefois inférieur en Flandre.

<sup>31</sup> Il s'agit en tout cas de l'objectif principal de la formation tel qu'il est perçu par le répondant, qui ne peut donner plusieurs réponses à la question portant sur les objectifs de sa formation.

**Tableau 31 - Participants à la formation continue selon les objectifs de la formation en cours et le genre (pourcentages)**

Objectif	Hommes	Femmes	Total
Formation initiale	10,2	9,6	9,9
Formation professionnelle pour s'adapter aux changements technologiques, obtenir une promotion, se perfectionner dans son activité	61,1	51,0	56,5
Formation professionnelle pour préparer une réintégration dans l'emploi après une absence prolongée	2,3	4,2	3,2
Autres formes de formation professionnelle continue pour adultes	12,1	11,1	11,6
Formation suivie par intérêt personnel	14,3	24,2	18,8

Source: INS, Enquête sur les forces de travail, Belgique 2000; Baye *et al.* (2003). Calculs propres.

Selon Baye *et al.* (2003), les motivations des individus varient en fonction de certaines caractéristiques personnelles, dont la position sur le marché du travail au moment de l'enquête. Si les motivations des adultes en emploi concordent avec le cadre général (68 p.c. d'entre eux visent l'adaptation et 16 p.c. suivent une formation par intérêt personnel), il n'en va de même pour les chômeurs qui optent principalement et logiquement pour la réintégration professionnelle (27 p.c.) et sont également plus nombreux à suivre une formation par intérêt personnel (23 p.c.).

Les objectifs de la formation divergent également selon le genre des individus. Les femmes s'inscrivent moins souvent que les hommes dans un objectif d'adaptation professionnelle (51 p.c. contre 61 p.c.) et plus souvent dans des formations suivies par intérêt personnel (24 p.c. contre 14 p.c.). Or les formations visant l'adaptation professionnelle sont en majorité très courtes, alors que celles suivies par intérêt personnel sont plus longues. Les auteurs en concluent que, malgré des taux de participation plus faibles, les femmes pourraient se révéler plus enclines à des engagements plus importants du point de vue de l'investissement en temps. Par ailleurs, ces taux reflètent des différences de statut sur le marché de l'emploi, les femmes présentant des taux de chômage et d'inactivité plus élevés que les hommes.

Les motivations des individus varient également selon l'âge. Les personnes âgées de 25 à 54 ans privilégient l'adaptation professionnelle, alors que les 55-64 ans déclarent majoritairement suivre une formation par intérêt personnel.

Enfin, le niveau d'éducation joue aussi un rôle dans les motivations des individus qui s'engagent en formation. Plus il est élevé, plus l'objectif d'adaptation professionnelle est prépondérant (62 p.c. des personnes détentrices d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 44 p.c. de celles qui ne l'ont pas).

Le profil majoritaire des utilisateurs des formations peut donc se dessiner sous la forme d'un homme, relativement jeune, en emploi, diplômé de l'enseignement supérieur et à la motivation

surtout professionnelle. À côté de ce profil dominant, il en existe d'autres révélés notamment par l'analyse des formations suivies par intérêt personnel, qui sont spécifiquement attrayantes pour les femmes, les plus âgés, les moins instruits et les chômeurs. Il s'agirait d'identifier l'apport de ces formations et le degré d'autonomie laissé aux individus qui les suivent. Sont-elles destinées à supporter le chômage et l'inactivité en insérant les individus les moins "compétitifs" dans un tissu social non orienté vers le travail et la production? S'agit-il d'un premier pas vers d'autres formations plus qualifiantes? Dénotent-elles une absence de formations qualifiantes accessibles à ces types de public? Traduisent-elles une volonté de ne pas s'intégrer sur le marché du travail et de valoriser d'autres compétences (Baye *et al.*, 2003)? En l'absence de données probantes, on ne peut actuellement pas répondre à ces questions.

Pour clore cette section, signalons cependant qu'Eurostat a inclus un module spécifique sur l'apprentissage tout au long de la vie dans le questionnaire 2003 de l'EFT et qu'une nouvelle enquête internationale sur les compétences pour la vie des adultes (ALL) sera menée à l'initiative de l'OCDE (la phase pilote a déjà eu lieu en Wallonie et en Flandre en 2002). Ces deux enquêtes permettront vraisemblablement d'obtenir des informations inédites sur les parcours de formation, le financement et les obstacles à la formation tels qu'ils sont perçus par les individus.

## **1.5. Les effets de la formation professionnelle continue**

### **1.5.1. Du point de vue des entreprises**

#### *1.5.1.1. Effet sur la productivité*

L'investissement en formation professionnelle est censé profiter d'abord aux entreprises. Par les compétences ou connaissances acquises, par une meilleure maîtrise des outils ou processus de production, les travailleurs pourront être plus productifs, améliorer la qualité des produits, l'image de l'entreprise, etc. Diverses études confirment que la formation a un effet positif sur la productivité (OCDE, 1999; Dearden *et al.*, 2000). Dearden *et al.* montrent, sur des données britanniques, que les effets économiques dus à la formation sont importants: augmenter la part des travailleurs formés de 5 p.c. dans une industrie serait associé à une augmentation de la valeur ajoutée par travailleur de 4 p.c. et un accroissement de 1,6 p.c. des salaires.

#### *1.5.1.2. Effet sur la maîtrise du travail et l'intégration dans l'entreprise*

La formation peut viser une meilleure intégration de l'individu dans le système productif et l'entreprise. Cette intégration comprend deux dimensions (Conter *et al.*, 2003): elle peut porter sur le rapport de l'individu à l'activité de travail (la formation aura pour effet une meilleure confiance en

soi, relation avec les collègues, maîtrise du poste de travail, etc.) ou sur une fonction d'intégration culturelle des individus dans l'entreprise (les effets attendus sont une meilleure relation avec la hiérarchie, un sentiment d'utilité dans l'entreprise, l'adoption d'une manière plus positive de voir son travail et son entreprise, ou une meilleure compréhension de l'environnement de l'entreprise). Conter *et al.* (2003), qui ont réalisé une enquête auprès de bénéficiaires (salariés) de formation du Fonds social européen, mettent en évidence que ces effets sont différenciés suivant la durée de la formation et le niveau de qualification des travailleurs. Ils montrent que les effets d'intégration culturelle sont en général plus forts chez les travailleurs les moins qualifiés (non-diplômés de l'enseignement secondaire supérieur), tandis que les meilleures relations avec les collègues et le fait d'avoir acquis plus de confiance en soi (témoins du rapport de l'individu à son travail) sont prédominants chez les bénéficiaires de formations longues (plus de 45 heures), quel que soit le niveau de diplôme considéré.

### 1.5.2. Du point de vue des bénéficiaires

#### 1.5.2.1. *Effets sur le salaire et la stabilité dans l'emploi*

On avance généralement que la formation professionnelle suivie par les travailleurs améliore leurs conditions salariales. Plusieurs études récentes mettent en lumière cette dimension (Dupray et Hanchane, 2003; Guillaume, 2003). Dupray et Hanchane (2003) ont analysé, pour le secteur privé, des données françaises de l'enquête complémentaire à l'emploi 2000 qui fournissent notamment des informations sur les modalités de participation de l'individu et de l'employeur concernant l'initiative de la formation et son financement. Ils montrent que les formations financées par l'employeur sont en moyenne mieux reconnues sur le plan salarial que celles financées par l'individu ou relevant d'une autre origine de financement.

Guillaume (2003), dont les données portent sur des travailleurs actifs dans le secteur industriel en Région wallonne, tire le même constat: la prise en charge de la formation par l'entreprise s'accompagne plus souvent d'une modification salariale. Celle-ci s'avère plus fréquente chez les travailleurs au capital scolaire le plus élevé (diplômés du secondaire général, secondaire supérieur technique et de l'enseignement supérieur), mais le suivi d'une formation est plus bénéfique chez les diplômés du secondaire inférieur, technique et professionnel, dont le changement salarial est significativement plus fréquent chez ceux qui ont suivi une formation professionnelle par rapport à ceux qui ne l'ont pas fait.

En ce qui a trait à l'initiative de la formation, ce sont les formations dont l'initiative est individuelle qui sont les mieux rémunérées, avec celles dont l'initiative renvoie à une décision concertée de

l'employeur et de l'individu<sup>32</sup>. Par ailleurs, il apparaît que les femmes sont systématiquement moins récompensées que les hommes à la suite de la formation.

Enfin, Dupray et Hanchane (2003) montrent que les personnes s'impliqueraient d'autant plus dans leur formation que la durée escomptée de la période de formation s'allonge, que sa validation par un diplôme ou une qualification reconnue est possible et qu'elle est structurée sous forme d'un cours ou séminaire. Les individus ne seraient donc pas insensibles au fait que la formation dans laquelle ils s'engagent puisse conduire à un risque de réduction de leur aire de mobilité ou dans l'usage de nouvelles compétences développées.

L'impact salarial plus élevé des formations financées par l'employeur laisse entendre que celles-ci répondent à des nécessités productives de l'entreprise et consécutivement que leur apport trouve sans doute rapidement son débouché dans la réalisation d'appariements plus productifs en interne. Par ailleurs, la participation du travailleur à la décision de formation fait fonction de sélection et témoigne de sa disposition à faire évoluer ses compétences, ce qui peut constituer un signal positif envoyé à l'employeur sur sa motivation et sa volonté de profiter au mieux de la formation dispensée.

Au-delà de la rémunération en termes de salaires, la formation peut contribuer au maintien de l'individu dans l'emploi. Dès lors, un faible impact de la formation sur le revenu n'annule pas tout effet de la formation, qui serait à lire dans le prolongement d'une situation d'emploi qui se serait interrompue en son absence. Goux et Maurin (1997, 2000) mettent notamment en évidence, également sur la base de données françaises, que, si elle n'influence pas directement le niveau de salaire, la formation continue stabilise les travailleurs dans l'emploi, leur permet d'accumuler de l'ancienneté et favorise ainsi indirectement la progression de leur salaire. La formation continue constitue dès lors un instrument d'intégration et de renforcement de la relation de travail en diminuant le risque de chômage ou d'inactivité de ses bénéficiaires.

#### 1.5.2.2. *Effets sur la mobilité professionnelle*

Un autre effet de la formation professionnelle continue est de favoriser les opportunités de promotion. Guillaume (2003) montre que les salariés qui disent avoir suivi une formation professionnelle ont plus souvent que les autres connu une promotion dans leur dernier emploi. Par ailleurs, à nouveau, la promotion est plus fréquente quand l'entreprise a pris en charge financièrement la formation. L'auteur montre en outre que tous les diplômés n'ont pas les mêmes

---

<sup>32</sup> Il ne s'agit pas ici d'un éventuel effet lié à la plus ou moins grande spécificité de la formation suivie: formation de type plus générale à l'initiative de l'individu et formation de type plus spécifique (et donc moins rémunérée) lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur. Dupray et Hanchane montrent que les écarts de rendement constatés ne peuvent être expliqués par cette dimension.

opportunités de promotion après avoir suivi une formation professionnelle; elles sont les plus importantes pour les diplômés de l'enseignement secondaire technique. L'accès à la formation professionnelle favorise dès lors la mobilité interne: elle permet l'approfondissement d'une qualification initiale et offre au travailleur une maîtrise de compétences professionnelles plus complexes qui se traduit par des promotions et des modifications de statut hiérarchique.

La question de l'impact de la formation sur la mobilité professionnelle est également traitée par Goux et Maurin (1997). Leur analyse montre, d'une part, que la formation continue s'adresse avant tout aux salariés les mieux insérés dans les entreprises (CDI et temps plein) et, d'autre part, que les salariés changeant d'entreprises après la formation sont très peu nombreux et ne semblent pas bénéficier d'avantages salariaux dans leur carrière ultérieure.

Dans le même ordre d'idée, Conter *et al.* (2003) identifient, sur la base d'une enquête, des effets subjectifs de la formation. S'ils montrent peu d'effets concrets sur les trajectoires professionnelles, ils indiquent que les formations semblent avoir auprès des individus un effet rassurant quant aux chances de réinsertion professionnelle hors de leur entreprise et, dans une moindre mesure, quant aux chances de conserver son emploi après la formation (c'est essentiellement la perception des moins diplômés).

#### 1.5.2.3. *Effets de la réussite d'une formation complémentaire reconnue*

Au rang des bénéfices individuels liés à la participation à une formation, on peut pointer le fait d'augmenter son niveau de qualification initial. L'accès à la formation continue peut ainsi être envisagé comme une "seconde chance" d'obtenir un niveau de diplôme valorisé ou valorisable sur le marché du travail (Baye *et al.* 2003). Dans les EFT - Belgique, le taux de réussite d'une formation complémentaire est de 17 p.c., ce qui signifie qu'autant de personnes âgées de 25 à 64 ans ont entrepris et réussi une formation professionnelle reconnue de plus de 600 heures après leur formation initiale.

L'investissement que réclame ce type de formation conduit à penser qu'il est susceptible d'influencer le parcours professionnel des individus. Il s'agit dans un premier d'identifier les caractéristiques des personnes qui ont réussi ce type de formation et, dans un second temps, de voir dans quelle mesure l'investissement individuel dans ce type de formation a des répercussions potentielles sur la situation au regard du marché du travail.

Il apparaît tout d'abord que la chance relative de réussir ce type de formation est plus importante pour les hommes, ce qui pourrait être lié à l'orientation professionnelle de ces formations et au fait que les hommes évoquent, davantage que les femmes, la motivation professionnelle pour entreprendre une formation. À l'inverse, le niveau d'éducation est moins pénalisant pour la réussite



d'une formation complémentaire que pour l'accès à la formation continue. Cependant, le profil type des personnes réussissant une formation complémentaire, comme celui des utilisateurs de formations, est celui d'un homme, jeune (25 à 44 ans), en emploi et titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur (Baye *et al.*, 2003).

Par ailleurs, il s'avère que le fait de réussir à un moment donné une formation professionnelle reconnue se révèle payant sur le marché du travail pour les personnes peu qualifiées et, en particulier, pour les femmes.

**Tableau 32 - Chances relatives d'être en emploi après avoir réussi une formation complémentaire, selon le genre et le niveau de diplôme le plus élevé obtenu (personnes âgées de 25 à 64 ans)**

Caractéristiques individuelles	Sans diplôme du secondaire supérieur	Diplômé du secondaire supérieur uniquement	Diplômé de l'enseignement supérieur
Hommes	1,2	1,0	1,0
Femmes	1,6	1,2	1,0

Source: INS, Enquête sur les forces de travail, Belgique 2000; Baye *et al.* (2003).

## **2. LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI**

Dans les conclusions du Sommet des chefs d'État et de gouvernement de Luxembourg en 1997, l'Union européenne préconisait la formation des demandeurs d'emploi comme un élément de la stratégie de lutte contre le chômage. Cette recommandation a été réitérée à de nombreuses reprises. Dans la dernière version des lignes directrices européennes, on retrouve comme priorité d'action le développement de mesures actives et préventives en faveur des chômeurs. Des objectifs quantifiés précis ont aussi été fixés: il s'agit d'offrir une expérience ou une formation professionnelle à tous les chômeurs avant leur douzième mois de chômage (avant le sixième mois de chômage pour les jeunes) et d'offrir une expérience ou une formation professionnelle à 25 p.c. des chômeurs de longue durée d'ici à 2010 (CE, 2003).

Sur le plan national, la proportion de chômeurs (plus de 25 ans) qui ont commencé un plan d'action individuel avant leur douzième mois de chômage est de 52 p.c. Sur le plan régional, les pourcentages sont respectivement de 39 p.c. pour Bruxelles, de 60 p.c. pour la Communauté germanophone, de 64 p.c. pour la Flandre et de 38 p.c. pour la Wallonie. Quant aux jeunes chômeurs (moins de 25 ans), ils sont 61 p.c. à avoir commencé un plan d'action individuel avant leur sixième mois de chômage. À Bruxelles, cette proportion est de 38 p.c., contre 84 p.c. en Communauté germanophone, 57 p.c. en Flandre et 71 p.c. en Wallonie.

La formation professionnelle des demandeurs d'emploi apparaît comme une dimension importante pour diminuer le risque d'enlèvement dans le chômage de longue durée. Cette section examinera

dans un premier temps les données quantitatives des Enquêtes sur les forces de travail, de l'ONEM et des organismes régionaux de l'emploi en matière de formation des demandeurs d'emploi, ainsi que les différents dispositifs existant, en particulier ceux destinés aux publics les plus défavorisés dans l'accès à l'emploi (c'est-à-dire présentant de faibles qualifications et/ou un chômage de longue durée). Dans un deuxième temps, on s'intéressera aux effets des formations professionnelles destinées aux chômeurs, en termes de sortie du chômage, de durée d'embauche, mais aussi en termes plus qualitatifs (confiance en soi, sentiment d'efficacité, etc.).

## **2.1. Les demandeurs d'emploi en formation**

### **2.1.1. Les données des Enquêtes sur les forces de travail**

Selon les Enquêtes sur les forces de travail, 7,2 p.c. des demandeurs d'emploi avaient suivi une formation au courant de l'année 2002 en Belgique. Pour les Régions, les proportions étaient respectivement de 6,7 p.c., 8,7 p.c. et 6,2 p.c. pour Bruxelles, la Flandre et la Wallonie.

**Tableau 33 - Taux de participation des demandeurs d'emploi (âgés de 25 à 64 ans) à la formation dans les régions belges**

	1999	2000	2001	2002
Bruxelles	6,8	6,5	4,4	6,7
Flandre	8,4	9,2	8,6	8,7
Wallonie	6,1	5,4	5,3	6,2
Belgique	7,1	6,9	6,3	7,2

Source: INS, EFT (moyennes annuelles).

En dépit de fluctuations parfois importantes d'une année à l'autre, on constate néanmoins une relative stabilité de l'accès à la formation des demandeurs d'emploi entre 1999 et 2002.

### **2.1.2. Les données de l'ONEM**

Les demandeurs d'emploi ont l'opportunité d'entreprendre une formation professionnelle, à temps partiel ou à temps plein, organisée ou subsidiée par un organisme de placement et de formation professionnelle relevant des communautés ou des régions<sup>33</sup> (ADG, FOREM, ORBEM, VDAB) ou de suivre une formation professionnelle individuelle en entreprise ou dans un établissement d'enseignement (ONEM, 2002a). D'autres possibilités leur sont également accessibles, parmi

<sup>33</sup> Dans la Région de Bruxelles-Capitale, c'est l'IBFFP (Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, encore appelé Bruxelles Formation) qui est compétent pour la formation professionnelle des francophones, tandis que le VDAB l'est pour les bruxellois néerlandophones. En outre, depuis le 1er janvier 2000, en Communauté germanophone, le FOREM a vu sa compétence emploi et formation transférée à l'ADG (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft).

lesquelles les formations pour activité indépendante ou les formations sous forme d'études de plein exercice (notamment celles préparant à des professions où sévit une pénurie significative de main-d'œuvre).

Le nombre de personnes en formation (chômeurs ayant obtenu une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi) dans les différents dispositifs et ayant droit au paiement d'une allocation était de 24.142 au mois de février 2002. Les données de ce mois sont considérées comme représentatives par l'ONEM, ce qui n'empêche pas que des effets saisonniers puissent se manifester au cours d'une année.

Les demandeurs d'emploi repris dans ces statistiques sont ceux qui suivent une formation de jour et ont droit au paiement d'allocations. Les données de l'ONEM ne comptabilisent donc pas ceux qui suivent une formation le soir ou durant le week-end, ni ceux qui sont en stage d'attente ou au CPAS et qui suivent une formation. Ces données, établies sur une base nationale, permettent en outre de comparer les différentes régions. Elles apportent également un certain nombre d'informations qualitatives concernant les bénéficiaires.

**Tableau 34 - Types de formations pour lesquels les chômeurs ont obtenu une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi (février 2002)<sup>1</sup>**

	Nombre de personnes	Pourcentages
Formation professionnelle reconnue par le VDAB, le FOREM, l'ORBEM ou l'ADG <sup>2</sup>	17.051	70,6
Autres formations	7.091	29,4
Total	24.142	100

Source: ONEM (2002a).

<sup>1</sup> Les données présentées ici reprennent les demandeurs d'emploi suivant une formation de jour et ayant droit au paiement d'allocations. Elles ne comptabilisent pas les personnes en chômage qui suivent une formation le soir ou le week-end, ni celles qui émergent au CPAS et suivent une formation.

<sup>2</sup> Sont également comptabilisés les travailleurs à temps partiel qui combinent emploi et formation.

À l'examen des chiffres ci-dessus, on constate que les stagiaires en formation professionnelle reconnue, organisée ou subsidiée dans les centres agréés, en entreprise ou dans un établissement d'enseignement, représentent, avec près de 71 p.c., la part prépondérante des personnes en formation ayant droit au paiement d'allocations.

Toutefois, le nombre des dispensés pour d'autres types de formation n'est pas négligeable. Ils représentent en effet plus de 7.000 personnes, soit 29,4 p.c. du total.

Quand on totalise l'ensemble des personnes en formation, quel que soit le type de formation choisi, la répartition régionale (poids des personnes en formation par rapport à l'ensemble des chômeurs complets indemnisés (CCI) dans chacune des régions) s'avère équilibrée en régions flamande et

wallonne (3,9 p.c. et 4,0 p.c. de personnes en formation respectivement). La région de Bruxelles-Capitale apparaît en retrait par rapport à ces performances, avec 2,1 p.c. de CCI en formation.

**Tableau 35 - Part des dispenses pour formations et études par rapport à l'ensemble des CCI par région (février 2002)**

	Région de Bruxelles-Capitale	Région flamande	Région wallonne	Belgique
Part des stagiaires parmi les CCI	2,1	3,9	4,0	3,7

Source: ONEM (2002a).

Par ailleurs, l'ONEM fournit, pour l'année 2002, des données plus détaillées concernant les 70,6 p.c. de stagiaires suivant une formation reconnue par les organismes régionaux de l'emploi. Parmi ces personnes, 31 p.c. ont suivi une formation professionnelle à temps partiel, 65 p.c. à temps plein et 4 p.c. en la combinant avec un travail à temps partiel.

Toujours parmi ce groupe, les données permettent de préciser que les jeunes étaient les plus représentés dans la formation. Les stagiaires en formation professionnelle qui avaient moins de 30 ans représentaient en région flamande 7 p.c. du total des chômeurs complets indemnisés, de la catégorie correspondante, contre 5 p.c. en région wallonne et 2 p.c. en région bruxelloise. Dans la classe d'âge des 30 à 49 ans, les participants aux formations représentaient en région flamande 3,2 p.c. de l'ensemble des CCI, contre 2,5 p.c. en région wallonne et 1,2 p.c. en région bruxelloise. Enfin, il n'y a qu'un nombre infime de chômeurs de 50 ans et plus en formation professionnelle.

Les chômeurs de courte durée (54 p.c. des CCI en formation comptabilisaient moins d'un an de chômage et 24 p.c. avaient entre un et deux ans de chômage) et les personnes disposant au minimum d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur y étaient également surreprésentées. Les personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur constituaient le groupe le plus important parmi les demandeurs d'emploi en formation. Si elles représentaient près de 24 p.c. des CCI, elles figuraient à concurrence de 40,5 p.c. au sein des bénéficiaires de formation. La part relative des sortants de l'enseignement supérieur était aussi bien supérieure à celle qu'ils occupaient parmi les CCI, et ce, particulièrement en région wallonne (11,3 p.c. pour 6,6 p.c. des CCI) et en région bruxelloise (13,3 p.c. pour 9,6 p.c. des CCI), tandis qu'en région flamande, ces pourcentages étaient respectivement de 8,1 p.c. en formation pour 7,0 p.c. des CCI. Ce sont donc les demandeurs d'emploi les plus scolarisés qui ont le plus accès à la formation.

**Tableau 36 - Part des stagiaires en formation professionnelle (reconnue par les offices régionaux) et des CCI par niveau d'études et par région (février 2002)**

	Région de Bruxelles-Capitale	Région flamande	Région wallonne	Belgique
Stagiaires en formation professionnelle				
Secondaire inférieur au plus	47,8	44,1	41,6	43,2
Secondaire supérieur	24,4	43,0	39,8	40,5
Supérieur	13,3	8,1	11,3	9,7
Divers	14,6	4,9	7,3	6,5
Chômeurs complets indemnisés				
Secondaire inférieur au plus	55,2	59,3	61,6	59,8
Secondaire supérieur	19,4	24,1	24,5	23,7
Supérieur	9,6	7,0	6,6	7,2
Divers	15,8	9,6	7,3	9,4

Source: ONEM (2002a).

Sauf à Bruxelles, les femmes étaient généralement sous-représentées par rapport aux hommes, et de façon encore plus marquée en Région wallonne où elles représentaient 55 p.c. des chômeurs complets indemnisés, alors qu'elles n'étaient que 41 p.c. parmi les stagiaires en formation. En Flandre et à Bruxelles, les femmes représentaient respectivement 58 et 50 p.c. des CCI, et 56 et 53 p.c. des bénéficiaires de formation.

**Tableau 37 - Part des stagiaires en formation professionnelle (reconnue par les offices régionaux) et des CCI par genre et par région (février 2002)**

	Région de Bruxelles-Capitale	Région flamande	Région wallonne	Belgique
Stagiaires en formation professionnelle				
Femmes	52,8	55,5	41,4	49,4
Hommes	47,2	44,5	58,6	50,6
Chômeurs complets indemnisés				
Femmes	49,9	57,9	55,1	55,7
Hommes	50,1	42,1	44,9	44,3

Source: ONEM (2002a).

Enfin, les personnes de nationalité étrangère étaient également moins présentes dans les formations. Alors qu'elles représentaient 12,2 p.c. des CCI, ces personnes ne totalisaient que 9,5 p.c. des stagiaires en formation. Ces pourcentages étaient la conséquence des situations défavorables des régions bruxelloise et wallonne.

**Tableau 38 - Part des stagiaires en formation professionnelle (reconnue par les offices régionaux) et des CCI par nationalité et par région (février 2002)**

	Région de Bruxelles-Capitale	Région flamande	Région wallonne	Belgique
Stagiaires en formation professionnelle				
Belges	73,5	93,0	89,0	90,5
Étrangers UE	12,5	3,0	9,0	6,0
Étrangers non UE	14,0	4,0	2,0	3,5
Chômeurs complets indemnisés				
Belges	70,8	93,5	86,8	87,8
Étrangers UE	13,0	3,0	11,2	7,7
Étrangers non UE	16,2	3,4	2,0	4,5

Source: ONEM (2002a).

Pour rappel, les données présentées dans les tableaux ci-dessus proviennent de l'ONEM et reprennent les demandeurs d'emploi qui suivent une formation de jour et ont droit au paiement d'allocations. Elles ne comptabilisent pas ceux qui suivent une formation le soir ou durant le week-end, ni ceux qui sont en stage d'attente ou au CPAS et qui suivent une formation. Les données des services publics de l'emploi, présentées ci-dessous, reprennent quant à elles l'ensemble de ces catégories et sont donc plus exhaustives.

### 2.1.3. Les données des services communautaires et régionaux de l'emploi

Depuis 1989, les communautés sont compétentes en matière de formation professionnelle en Belgique. En Communauté française, les accords de la Saint Quentin ont transféré l'exercice de cette compétence à la Région wallonne et pour les francophones de Bruxelles, à la Commission communautaire francophone (COCOF). Dans chaque entité, les services publics de l'emploi (ADG, FOREM, IBFFP, VDAB) gèrent des centres de formation et proposent des programmes de formation professionnelle, aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs, dans les secteurs secondaires et tertiaires, éventuellement en partenariat avec d'autres organismes (du secteur privé ou public, du secteur associatif).

### 2.1.3.1. Communauté française

#### 2.1.3.1.1. Région bruxelloise

En région bruxelloise, le nombre de stagiaires pris en charge par Bruxelles Formation<sup>34</sup>, l'organisme chargé de la formation des demandeurs d'emploi<sup>35</sup>, s'élevait à un peu plus de 3.200, en augmentation de 15 p.c. par rapport à l'année précédente. Comme dans les autres régions, les activités proposées par Bruxelles Formation sont également accessibles aux travailleurs. Ces derniers ne sont cependant pas repris dans les données du tableau ci-dessous.

Parmi les formations proposées par Bruxelles Formation, on trouve notamment les formations professionnelles individuelles (FPI), qui ont rassemblé près de 400 personnes en 2002. Ces formations peuvent être de deux types: soit elles se déroulent dans un établissement d'enseignement, technique, professionnel ou de promotion sociale, soit le stagiaire est envoyé en entreprise en vue d'acquérir par la pratique l'expérience et la qualification nécessaires pour y occuper un emploi. Dans ce dernier cas, l'engagement par l'employeur est obligatoire après la formation pour une durée au moins égale à celle-ci.

Par ailleurs, des partenariats sont instaurés entre Bruxelles Formation et l'enseignement de promotion sociale (EPS) afin d'accroître l'offre de formation à Bruxelles. En 2002, 370 personnes ont bénéficié d'une formation relevant de ce partenariat.

D'autres partenariats se développent également entre Bruxelles Formation et les organismes d'insertion socioprofessionnelle<sup>36</sup> (ISP) afin de développer des actions de formation professionnelle qui ont pour objet d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver de l'emploi sur le marché du travail de la région bruxelloise (Bruxelles Formation, 2002).

**Tableau 39 - Nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires des dispositifs de formation en Région bruxelloise (francophones uniquement)**

Dispositif	Nature de la mesure	1999	2000	2001	2002	2003
Bruxelles Formation	Formation qualifiante	2.237	2.381	2.811	3.243	n.d.
dont FPI	Formation qualifiante	244	227	257	389	n.d.
EPS	Formation qualifiante	311	314	305	370	n.d.
ISP	Formation préqualifiante	2.735	2.955	3.100	3.101	n.d.

Source: Rapports d'activité de Bruxelles Formation.  
n.d.: non disponible.

<sup>34</sup> Hors formation continue.

<sup>35</sup> Pour rappel, il s'agit des demandeurs d'emploi francophones de Bruxelles. Les néerlandophones bruxellois sont pris en charge par le VDAB et sont repris dans ses statistiques, non publiées sur une base régionale.

<sup>36</sup> À Bruxelles, les organismes d'insertion socioprofessionnelle regroupent les ateliers de formation par le travail (AFT) et les OISP.

### 2.1.3.1.2. Région wallonne

La réorganisation de l'offre de formation professionnelle pour demandeur d'emploi en Région wallonne<sup>37</sup> s'est traduite en 2003 par un décret créant le "Dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnelle" (DIISP). Le demandeur d'emploi se voit ainsi proposer une offre intégrée de services rendus par un ensemble d'opérateurs dont les missions et actions s'articulent l'une à l'autre. En termes opérationnels, le DIISP assure à tout demandeur d'emploi un accompagnement individualisé formalisé par un contrat d'insertion d'une durée maximale de deux ans.

Le DIISP recadre les missions, publics-cibles et méthodologies des divers acteurs de l'insertion et de la formation dont les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) et les entreprises de formation par le travail (Eft<sup>38</sup>). S'adressant à des publics exclus du marché de l'emploi, celles-ci doivent prioritairement favoriser la (re)socialisation et la (re)dynamisation de leurs publics et les aider à acquérir des compétences techniques et professionnelles de base permettant leur insertion en formation qualifiante et, à terme, dans un emploi durable de qualité.

Le FOREM organise des formations professionnelles destinées tant aux demandeurs d'emploi qu'aux travailleurs dans des domaines variés, suivant un référentiel de formation mis au point en collaboration avec les secteurs professionnels. En 2002, ils étaient près de 30.000 à suivre une formation dans ce cadre (dont 80 p.c. de demandeurs d'emploi). Il s'agit de formations qualifiantes en ce sens qu'elles permettent aux demandeurs d'emploi un accès direct au marché du travail. Les données de FOREM formation, qui figurent dans le tableau suivant, recouvrent en partie les bénéficiaires d'un "plan formation insertion" (PFI, à savoir une formation individuelle en entreprise comprenant, pour l'entreprise, une obligation d'embauche pour une durée équivalente à celle de la formation) et les personnes en centres de compétence. Plates-formes techniques performantes et dotées d'équipements modernes, les centres de compétence proposent un large choix de formations en phase avec les besoins du marché de l'emploi ainsi que des activités d'information, de sensibilisation à l'utilisation des technologies et de conseil en formation.

Certains chômeurs, peu qualifiés et chômeurs de longue durée notamment, nécessitent un accompagnement plus suivi et le passage par une formation préqualifiante avant leur retour à l'emploi. Ce type de formation se dispense en général dans des organismes d'insertion par l'économique. Le secteur associatif (OISP, Eft) prend en charge ces publics (la formation préqualifiante a été confiée en 2002 au secteur associatif). Les entreprises de formation par le travail sont des entreprises sociales d'insertion par l'économique qui accueillent des stagiaires de moins de 26 ans dispensés d'obligation scolaire et non diplômés de l'enseignement secondaire

---

<sup>37</sup> Une présentation détaillée des dispositifs de formation pour adultes en région wallonne se trouve dans Jockin (2002).

<sup>38</sup> On utilisera, dans ce texte, l'abréviation "Eft" pour désigner les entreprises de formation par le travail pour ne pas confondre avec l'acronyme utilisé précédemment "EFT" qui désigne les enquêtes sur les forces de travail.



inférieur (80 p.c. des stagiaires en formation ont le diplôme de l'enseignement primaire uniquement)<sup>39</sup>, pendant une période de 18 mois au plus. Le type de formation proposée repose sur l'accomplissement d'un travail productif, assorti d'une formation théorique et d'un accompagnement psychosocial. La formation vise l'acquisition ou le renforcement de compétences suffisantes pour des demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés importantes d'insertion sur le marché du travail afin de leur permettre d'obtenir ultérieurement un contrat de travail ou d'accéder à une formation qualifiante.

Les organismes d'insertion socioprofessionnelle accueillent aussi en priorité des publics en difficulté d'insertion<sup>40</sup>, majoritairement composé de personnes âgées de 26 à 49 ans et disposant au plus du diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Ils dispensent de l'orientation, des conseils et de la remise à niveau et organisent des programmes de formation articulés autour d'un module théorique et d'un module pratique se déroulant dans l'OISP ou à l'extérieur (sous la forme d'un stage). Les stagiaires bénéficient également d'un accompagnement psychosocial (CESRW, 2001).

Comme en région bruxelloise, le FOREM a établi un partenariat avec l'enseignement de promotion sociale pour le développement de certaines formations. Ce dispositif a concerné 640 personnes en 2003. La baisse du nombre de personnes formées dans cette catégorie au cours du temps s'explique par l'élargissement du partenariat et des publics ciblés, qui conduit à un allongement des durées de formation de la majorité des stagiaires et à une augmentation parallèle du nombre d'heures de formation.

---

<sup>39</sup> Les Eft peuvent également accueillir des stagiaires âgés de plus de 25 ans, à condition qu'ils ne soient pas diplômés de l'enseignement secondaire inférieur, qu'ils bénéficient du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale ou du chômage ou qu'ils soient sans ressource. Certaines dérogations peuvent être accordées pour autant que les stagiaires qui en bénéficient ne représentent pas plus de 20 p.c. de l'ensemble des stagiaires admis dans chaque Eft (d'Addio *et al.*, 2003).

<sup>40</sup> Le public des OISP est défini assez largement comme tout public non soumis à l'obligation scolaire en quête d'une insertion sociale et professionnelle.

**Tableau 40 - Nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires des dispositifs de formation en Région wallonne<sup>1</sup>**

Dispositif	Nature de la mesure	1999	2000	2001	2002	2003
FOREM Formation	Formation qualifiante	20.519	21.160	23.402	24.162	n.d.
Eft	Formation qualifiante	1.986	2.162	2.445	2.175	n.d.
OISP	Formation préqualifiante	10.359	11.132	11.916	14.295	n.d.
PFI	Formation qualifiante	6.410	7.362	7.842	8.225	8.350
Centres de compétence	Formation qualifiante	-	2.536	4.820	6.461	7.906
EPS	Formation qualifiante	-	326 <sup>2</sup>	901	677	640

Source: FOREM.

<sup>1</sup> Les données des différents dispositifs présentés ne sont pas mutuellement exclusives. Par exemple, un demandeur d'emploi suivant une formation dans un OISP et recevant pour ce faire une indemnité de stagiaire du service régional de l'emploi est également repris dans les bénéficiaires de FOREM Formation. Il n'est donc pas correct d'additionner les chiffres des différentes mesures pour obtenir un nombre global de chômeurs formés. Cette remarque est également valable pour les autres régions.

<sup>2</sup> Uniquement le dernier trimestre 2000, la première convention ayant débuté en septembre 2000.

n.d. Non disponible

En ce qui concerne l'évaluation des programmes de formation en région wallonne, le FOREM a récemment mis en œuvre un dispositif de suivi des demandeurs d'emploi inscrits dans ses centres de formation. Les bénéficiaires de formation sont interrogés à la fin de la formation, ainsi que six mois et un an après. Les individus qui ont travaillé durant trois mois au cours de la période écoulée sont considérés comme en emploi. Conter *et al.* (2003b) soulignent que le suivi porte sur 2.300 personnes, issues d'un échantillon représentatif au niveau sous-régional et qui ont suivi une formation en 2001. Par ailleurs, il est prévu d'étendre ce suivi à l'ensemble des bénéficiaires de formation et d'analyser les critères de zone géographique, métier appris et caractéristiques des personnes (genre, âge, niveau de diplôme). Les premiers résultats ne sont pas encore disponibles.

### 2.1.3.2. Communauté germanophone

En communauté germanophone, l'office de l'emploi organise de la formation professionnelle ou de la reconversion au sein de ses propres centres ou de centres agréés. Les centres agréés sont créés par des organismes publics ou privés et offrent des formations dans un but d'insertion sociale et professionnelle, de préqualification générale et professionnelle et de qualification professionnelle. Ces formations peuvent aussi être offertes par des organismes étrangers (notamment allemands) ce qui permet à l'Arbeitsamt d'élargir son offre de formations.

Les formations individuelles en entreprise, utilisées notamment pour l'insertion de groupes cibles particuliers (chômeurs âgés), ont touché 138 personnes en 2002 en Communauté germanophone. Ce dispositif implique une formation pratique en entreprise, dont le programme est convenu entre l'office de l'emploi et l'entreprise. Cette dernière s'engage en outre à embaucher le chômeur pour une durée au moins égale à celle du stage.

Les centres de formation professionnelle par le travail (CFPT) ont pour objectif l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi qui se heurtent à d'importants problèmes lors de leur insertion sur le marché du travail. La formation proposée repose sur l'exercice d'une activité productive accompagnée d'une formation théorique adaptée aux besoins personnels et sur le suivi socio-pédagogique des demandeurs d'emploi. Elle doit leur permettre d'acquérir suffisamment de compétences pour conclure un contrat de travail ou pour accéder à une formation professionnelle qualifiante. Les CFPT s'adressent aux personnes qui ne sont plus soumises à l'obligation scolaire à temps plein et qui ne sont titulaires d'aucun diplôme de fin d'études secondaires supérieures.

**Tableau 41 - Nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de dispositifs de formation en Communauté germanophone**

Dispositif	Nature de la mesure	1999	2000	2001	2002	2003
Formations de l'Arbeitsamt <sup>1</sup>	Formation qualifiante	-	203	114	128	n.c.
Formations en centres agréés <sup>1</sup>	Formation qualifiante	-	}158	138	126	n.c.
	Insertion socioprofessionnelle	-		90	45	n.c.
Formation individuelle en entreprise <sup>1</sup>	Formation qualifiante	-	115	114	138	n.c.
CFPT	Formation préqualifiante	-	10	9	n.c.	n.c.

Source: Arbeitsamt.

<sup>1</sup> Nombre de formations terminées pendant l'année  
n.c. = non communiqué.

### 2.1.3.3. Communauté flamande

En Communauté flamande<sup>41</sup>, les différents types de formations pour demandeurs d'emploi s'inscrivent dans le cadre de modules distincts qui, à leur tour, doivent être replacés dans le contexte de la méthode des parcours. Il s'agit d'une méthode qui prévoit qu'un consultant permanent, "l'accompagnateur", guide le demandeur d'emploi le plus rapidement et efficacement possible vers un emploi durable. L'accompagnateur détermine dès le départ, avec le demandeur

<sup>41</sup> On trouvera un recensement exhaustif de toutes les formations offertes aux demandeurs d'emploi, ainsi qu'une analyse détaillée des bénéficiaires dans le Vlaams Actieplan voor de Werkgelegenheid, disponible à l'adresse: [http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/euro\\_b&m03vlap2003.htm](http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/euro_b&m03vlap2003.htm).

d'emploi, les étapes d'un parcours réaliste, en fonction du marché du travail, sur la base des atouts et des points faibles du demandeur d'emploi. Il continue à suivre ce dernier au cours des différentes étapes du parcours. Il peut, en concertation avec le demandeur d'emploi rectifier au besoin les étapes du parcours.

Les étapes minimum sont le diagnostic et la détermination du parcours (module 2) et l'accompagnement et le suivi du parcours (module 7) en vue d'un emploi. Le parcours peut, en outre, être complété par une formation et un accompagnement sur la manière de postuler pour un emploi (module 3), la formation en centre (module 4), la formation orientée vers l'acquisition de compétences personnelles (module 5) et la formation et l'accompagnement sur le lieu de travail (module 6).

Le module 2 est constitué en premier lieu de dépistages généraux et spécialisés. En outre, deux autres actions entrent encore en ligne de compte en termes de formation, au sein de ce module, à savoir les centres d'orientation et la préformation. Le centre d'orientation (CO) est destiné aux demandeurs d'emploi qui peuvent difficilement accéder à un plan d'action pour l'emploi. La préformation se définit par un niveau de préqualification à atteindre avant le début d'une autre formation, généralement une formation professionnelle.

Le module 3 comprend deux formations de courte durée, à savoir la formation à la demande d'emploi et l'espace d'embauche, grâce auxquels les demandeurs d'emploi acquièrent des connaissances, des compétences et des attitudes particulières dans le domaine de la demande d'emploi. Ils sont également accompagnés lorsqu'ils postulent pour un emploi.

La majorité des formations (module 4) sont, comme dans les autres régions, dispensées dans des centres gérés ou reconnus par le VDAB. Ces centres ont accueilli plus de 30.000 personnes en formation en 2003. Pour beaucoup de demandeurs d'emploi, il s'agit d'une étape essentielle pour le retour à l'emploi. Elles sont conçues de manière à être les plus courtes possibles et à être complétées par un stage ou une formation sur le lieu de travail. On constate un relatif équilibre dans l'accès à ces formations, tant pour les peu qualifiés (qui représentent 47 p.c. du public), que pour les femmes (qui constituent 54 p.c. des participants). En outre, plus d'un tiers des bénéficiaires de ces formations sont des jeunes de moins de 25 ans.

Les formations centrées sur l'acquisition de compétences personnelles (module 5) se concentrent sur les caractéristiques indispensables à l'insertion sur le marché du travail. Ce type de formation peut être complémentaire à une formation qualifiante réalisée en centre, mais peut aussi s'envisager de manière indépendante. Trois catégories de formations entrent dans ce dispositif: les formations orientées sur les compétences sociales ou personnelles à acquérir (confiance en soi, communication, etc.), les formations en néerlandais et les formations aux techniques de l'information et de la communication.

Enfin, à l'intérieur du dispositif d'insertion par le travail, le VDAB donne accès à différentes formules, parmi lesquelles les stages en alternance, les formations professionnelles individuelles en entreprise, les entreprises d'insertion et les ateliers sociaux, vers lesquelles le chômeur sera orienté en fonction de ses compétences et de ses besoins. Dans une formation individuelle en entreprise, le demandeur d'emploi reçoit une formation et acquiert de l'expérience sur le lieu de travail, ainsi qu'un contrat d'embauche à la fin de la formation. Les entreprises d'insertion, qui développent des activités présentant une plus-value sociale, prennent en charge des stagiaires pour lesquels elles reçoivent des subsides (dégressifs d'année en année). Quant aux ateliers sociaux, ils offrent des postes de travail et la possibilité de renouer avec le monde du travail à des chômeurs de longue durée (plus de 5 ans).

**Tableau 42 - Nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires des dispositifs de formation en Communauté flamande**

Dispositif	Formation préqualifiante	1999	2000	2001	2002	2003
Formation et accompagnement sur la manière de postuler (module 3)	Formation qualifiante	9.167	10.205	8.769	9.307	13.001
Formation en centre (module 4)	Formation qualifiante	26.828	28.760	26.375	28.109	30.781
Formation centrée sur le développement de compétences personnelles (module 5)	Formation qualifiante	3.131	5.561	10.185	11.299	14.167
Formation et accompagnement sur le lieu de travail (module 6)	Formation qualifiante et préqualifiante	16.087	19.683	22.083	23.952	26.905

Source: VDAB.

En Communauté flamande, le VDAB a réalisé, sur les formations données en 2000, une étude concernant les effets de ces formations en termes de retour à l'emploi des bénéficiaires (VDAB, 2001). Six mois après la formation, des demandeurs d'emploi ont été interrogés sur leur situation au regard du marché de l'emploi. De cette étude, il ressort que 57,7 p.c. des personnes étaient de retour à l'emploi (3,9 p.c. à temps partiel et 53,8 p.c. à temps plein), alors que 14,5 p.c. suivaient une formation complémentaire et 27,7 p.c. étaient à nouveau au chômage sans plus suivre de formation. Ces pourcentages sont significativement plus élevés que ceux d'un groupe contrôle.

Il en ressort également que les hommes ont de meilleures chances de retrouver un emploi que les femmes après avoir suivi une formation professionnelle. Par ailleurs, plus de la moitié des chômeurs de longue durée avaient aussi retrouvé un emploi, les autres étant en grande partie retournés dans une formation complémentaire. Plus de la moitié des chômeurs âgés étaient également à l'emploi 6 mois après la formation, tandis que le groupe des moins de 25 ans avait

retrouvé le plus vite un emploi. Si les chances de retour à l'emploi étaient plus élevées pour les plus qualifiés, l'étude montrait que les peu qualifiés amélioreraient aussi leur chance de trouver un job suite à la formation. Enfin, la nationalité et l'origine ethnique avaient une influence sur le taux d'emploi après formation. Les résultats pour les non-belges n'étaient cependant pas décevants, plus de la moitié étaient à l'emploi.

#### 2.1.4. Actions de formation en faveur des demandeurs d'emploi les plus fragilisés

Ainsi que le rappelle le Plan d'Action National pour l'Emploi (PAN, 2003), l'amélioration de la position des peu qualifiés sur le marché du travail constitue une priorité politique importante pour les autorités fédérales, régionales et communautaires et des actions spécifiques ont été développées en leur faveur. Les trois régions et la communauté germanophone ont mis et continuent à mettre en place des dispositifs permettant de ramener les demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail vers l'insertion socioprofessionnelle (dispositifs parmi lesquels on trouve les EFT et OISP). Ces dispositifs s'adressent aux plus fragilisés d'entre eux, à savoir les peu qualifiés et les chômeurs de longue durée.

En Flandre, ont été créés des ateliers sociaux (*sociale werkplaatsen*) et des centres de revalidation par le travail (*arbeidszorgcentra*). Les ateliers sociaux sont des entreprises qui mettent au travail des personnes difficiles à placer (qui sont réputées ne plus être insérables sur le marché de l'emploi classique) en leur offrant des emplois durables, en ce sens que l'expérience de mise au travail n'est pas limitée dans le temps et peut constituer pour ces personnes le stade ultime de leur carrière professionnelle. Ces ateliers sociaux sont subventionnés pour engager leur public cible et n'ont pas de réelle obligation de rentabilité (Morenville, 2003). Par ailleurs, le VDAB est responsable de l'accompagnement des publics cibles dans les ateliers sociaux.

En Wallonie, le nouveau décret-cadre, qui définit le dispositif intégré d'insertion, concerne aussi l'ensemble des acteurs wallons de l'insertion socioprofessionnelle. Son objectif consiste en la mise en place d'outils spécifiques pour les demandeurs d'emploi dont les caractéristiques ne correspondent pas à celles requises pour décrocher un emploi. Ce nouveau dispositif (qui remplace le parcours d'insertion) veut favoriser le lien entre les dimensions sociale et professionnelle. La dimension sociale de l'action vise à amener les stagiaires vers une relative autonomie sociale et à développer la création de liens sociaux. La dimension professionnelle entend permettre l'accès à une formation qualifiante et à un emploi, en aidant le stagiaire à définir ses projets professionnels et à se préparer à son insertion (Teixeira, 2003a). En outre, il existe un projet de décret relatif à l'agrément des opérateurs wallons de l'insertion. Dans ce projet, les acteurs du marché de l'emploi que sont les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle sont amenés à développer une approche individualisée des stagiaires. En outre, le public-cible, qui avait autrefois pour seule caractéristique de ne plus être soumis à l'obligation scolaire, sera plus

spécifiquement caractérisé par son éloignement du marché du travail. Il devra s'agir de personnes peu qualifiées, connaissant des durées longues d'inactivité et/ou des situations sociales de fragilisation. Par ailleurs, toujours en région wallonne, le "contrat crédit-insertion" a l'ambition de toucher près de 50.000 personnes par an. Le projet consiste en une forme d'engagement réciproque entre le FOREM et le demandeur d'emploi. Le FOREM devra assurer un suivi continu et intensif des stagiaires durant 24 mois au cours desquels le demandeur d'emploi bénéficiera de droits spécifiques, tels que des priorités d'accès aux formations et une dispense des formalités administratives.

En région bruxelloise, les partenaires sociaux et le gouvernement régional ont conclu en juin 2002 un pacte social pour l'emploi, dont plusieurs mesures sont en voie de concrétisation (Teixeira, 2003b). L'une d'elles concerne la promotion de la formation des jeunes via des formations individuelles en entreprise, considérées comme un moyen privilégié d'insertion des demandeurs d'emploi, qui incluent obligatoirement une clause finale d'embauche. Par ailleurs, le "Centre de remobilisation et d'accompagnement des chômeurs" a pour objectif d'assurer la remobilisation sociale et professionnelle des demandeurs d'emploi. Il s'adresse également en priorité aux jeunes, mais pas uniquement, et organise des modules de formation visant à l'acquisition de matières transversales dont la maîtrise est nécessaire avant d'entrer en formation qualifiante.

## **2.2. Les effets des formations octroyées aux demandeurs d'emploi**

### 2.2.1. Données quantitatives

#### *2.2.1.1. Considérations théoriques*

Mesurer l'impact d'une participation à une formation sur la sortie du chômage, l'insertion dans l'emploi ou le revenu n'est pas simple. Cette mesure se heurte en effet à une série de biais qu'il convient de corriger. Il ne suffit pas, pour juger de l'impact de la formation, de rapporter le nombre d'embauche au nombre de participants à la formation (ce qui est communément appelé un taux de placement).

Pour répondre à la question de l'effet de la participation des demandeurs d'emploi à une formation, on a généralement recours en Europe<sup>42</sup> à l'approche dite comparative ou non expérimentale (Stankiewicz, 1995; Vanderlinden, 2001), qui s'appuie sur un groupe témoin ou de contrôle, semblable au groupe de traitement, sauf pour ce qui concerne la participation à la formation. Cependant, l'existence de biais de sélection rend difficile la satisfaction de l'exigence de similitude

---

<sup>42</sup> Aux États-Unis, on a aussi recours à la méthode expérimentale qui consiste à répartir au hasard une population entre participants aux formations et groupe témoin (pour plus de détails, voir Stankiewicz, 1995).

des deux groupes d'individus. Ils sont en effet constitués sur la base de caractéristiques observables telles que l'âge, le genre, le niveau de diplôme, la localisation géographique, etc. Mais des caractéristiques non observables, telles que la motivation, la confiance en soi, etc., peuvent également intervenir dans la décision de participer ou non à une formation. Ces caractéristiques, présentes dans le groupe de traitement, pourraient être telles qu'elles soient systématiquement associées à de meilleurs résultats, ce qui aurait alors pour conséquence de biaiser l'effet attribué à la mesure vers le haut.

En outre, s'il y a sélection à l'entrée de la formation, il est possible que celle-ci privilégie les candidats qui ont le meilleur potentiel d'insertion sur le marché du travail (et ce d'autant plus que les organismes de placement ou les centres de formation sont évalués sur la base du taux de placement<sup>43</sup>). Il s'agit là d'un biais de sélection résultant d'un effet d'écrémage, qui peut également se produire dans le sens inverse, en sens que l'on privilégierait des publics défavorisés pour l'accès à la formation.

Par ailleurs, les études d'impact d'une mesure sur le taux de sortie du chômage sont aussi confrontées à des biais d'échantillonnage, en ce sens que la sélection de demandeurs d'emploi à un moment particulier induit un biais de longueur (Cockx, 2000). En sélectionnant un échantillon à une date donnée, la probabilité de trouver dans l'échantillon des chômeurs de longue durée est plus grande que celle d'avoir des chômeurs de courte durée. Pour éviter ce biais, il est important que les études se basent sur un échantillon d'individus qui entrent au chômage durant la période d'observation.

L'approche comparative de la mesure d'impact peut être complétée par une mesure directe de l'efficacité de la formation pour les bénéficiaires, en établissant dans quelle proportion et selon quel processus la formation a permis au groupe cible visé de se saisir des possibilités d'emploi (Stankiewicz, 1995). En considérant la formation comme un dispositif potentiellement efficace au regard de l'objectif d'insertion professionnelle, on peut identifier la présence possible de trois effets agissant séparément ou de façon combinée: l'effet formation, l'effet dynamisation et l'effet contact. L'effet formation est celui attendu des formations spécialisées qui visent à faire acquérir des savoirs et des compétences dans l'exercice d'un métier particulier. L'effet dynamisation est celui qui, en resocialisant l'individu dans le contexte de la vie professionnelle et en le remotivant, lui permet de décrocher un emploi, même dans une spécialisation différente de la formation suivie. Dans ce cas, on considère que l'emploi résulte de la participation à une formation, par le biais d'une modification des comportements et des attitudes du demandeur d'emploi (confiance en soi, ponctualité, etc.). Enfin, l'effet contact trouve son origine dans la (re)mise en contact avec l'employeur (formation en partie dans l'entreprise) ou avec les services de placement. La formation est alors l'occasion d'une insertion ou d'une réinsertion dans un réseau qui joue un rôle décisif

---

<sup>43</sup> Dont on a dit plus haut qu'il n'était pas pertinent pour juger de l'efficacité de la formation.



dans le retour à l'emploi. Une identification des différents effets suppose un suivi relativement fin des demandeurs d'emploi en formation et la mise à disposition de données suffisamment détaillées relatives aux contenus des formations et à la nature de l'activité professionnelle retrouvée.

Pour conclure ce point, signalons qu'à aucun moment, les résultats des études présentées ci-dessous et qui portent sur des données relatives à des régions différentes ne seront mis en parallèle. Il est en effet hasardeux de transposer les conclusions d'une région à l'autre. Le contexte global du marché du travail y est très différent et il est illusoire, ainsi que le rappelle Nicaise (2002), d'espérer la même performance des divers dispositifs dans les différentes régions. Tout au plus, à condition qu'une mesure ait été dûment évaluée, peut-on s'en inspirer pour développer le même type de dispositif ailleurs (principe des bonnes pratiques).

#### 2.2.1.2. *Effets sur la sortie du chômage*

Cockx (2000) étudie l'impact des programmes de formation professionnelle de demandeurs d'emploi sur la probabilité de sortie du chômage en Wallonie entre 1989 et 1993<sup>44</sup>, en corrigeant pour les biais de sélection. L'étude s'intéresse aux effets à court terme des programmes de formation professionnelle, c'est-à-dire à l'influence de la formation sur la durée du chômage.

Toutes formations confondues, les principales conclusions de cette étude sont les suivantes. Premièrement, le taux de sortie<sup>45</sup> du chômage baisse en cours de formation (de 23 p.c.), ce qui est logique si le demandeur d'emploi se concentre sur l'apprentissage plutôt que sur la recherche d'un emploi. Deuxièmement, après la formation, le taux de sortie du chômage augmente de 73 p.c. par rapport à un demandeur d'emploi n'ayant pas participé à la formation. Il en ressort que les programmes de formation du FOREM semblent avoir un impact sur la sortie du chômage<sup>46,47</sup>. Cependant, l'étude ne précise pas quel processus intervient dans la sortie du chômage des bénéficiaires, puisque les données sur lesquelles elle se base ne fournissent aucune information sur la correspondance éventuelle entre le contenu de la formation et l'emploi trouvé. Il peut s'agir, selon la typologie de Stankiewicz (1995) décrite ci-avant, d'un effet formation ou de dynamisation ou encore d'un effet contact.

---

<sup>44</sup> La limite de la période étudiée coïncide avec la mise en œuvre de la phase II du plan d'accompagnement des chômeurs, relative au volet formation. Cette limite a été imposée dans la mesure où l'on peut supposer que cette politique a eu des effets sur le taux de sortie du chômage (Cockx, 2000).

<sup>45</sup> Les sorties sont enregistrées comme telles quand elles ont une durée d'au moins trois mois.

<sup>46</sup> Il est à noter que sur la période d'investigation, 2 p.c. seulement des demandeurs d'emploi participaient à une formation.

<sup>47</sup> Ces résultats concordent avec la littérature étrangère sur le même sujet. Comme le mentionne Cockx, les études réalisées en Europe montrent en général que la participation à des formations "en classe" augmente les chances de trouver un emploi et diminue le risque de chômage.

Par ailleurs, sous les hypothèses d'hétérogénéité du bénéfice de la formation dans la population des demandeurs d'emploi et du fait que les participants sont prioritairement ceux qui en tirent potentiellement le plus grand bénéfice, on montre que l'impact se réduit à mesure qu'une population plus nombreuse entre en formation. À la limite, si le taux de participation atteignait 100 p.c., l'augmentation du taux de sortie se réduirait à 11 p.c. (Vanderlinden, 2001). Pour efficaces qu'elles soient, les formations professionnelles aux demandeurs d'emploi présentent un effet de rendements décroissants. Il en conclut que si la Belgique se conforme aux objectifs de l'UE et renforce son offre de formation en la rendant accessible à un plus grand nombre de demandeurs d'emploi, l'effet de la participation ne sera pas aussi important que celui qu'il met en évidence pour la période 1989-1993 en Wallonie, période où 2 p.c. des demandeurs d'emploi seulement suivaient une formation.

Enfin, pour mieux apprécier la pertinence des estimations, Cockx a également simulé l'effet, sur la durée au chômage, d'une formation de deux mois, en supposant que les participants l'entament après une présence de six mois au chômage. Le tableau suivant présente la proportion de chômeurs qui n'ont pas quitté ce statut après une certaine durée, remise à zéro au moment de l'entrée dans la formation, selon que le demandeur d'emploi ait ou pas participé au programme.

**Tableau 43 - Proportion de personnes encore au chômage, selon qu'elles ont ou non suivi une formation d'une durée de deux mois, entamée après six mois de chômage**

Durée, en mois, à partir de l'entrée en formation	Proportion de personnes encore au chômage (p.c.)	
	Absence de formation	Formation de 2 mois
2	91	93
3	86	85
4	81	78
6	74	67
9	64	52
12	57	33
16	48	24
22	39	16

Source: Cockx (2000).

La participation à une formation diminue le taux de sortie du chômage au début de la période considérée, à savoir en cours de formation: 9 p.c. des non-bénéficiaires ont quitté le chômage après deux mois, contre 7 p.c. des participants. Cette relation s'inverse à partir du troisième mois et, 12 mois après l'entrée en formation, 57 p.c. des individus parmi le groupe des non-participants sont encore au chômage, contre 33 p.c. dans le groupe des bénéficiaires des programmes de formation professionnelle. Il en ressort que la participation à une formation de deux mois, débutant

après six mois d'inactivité, réduit la durée médiane<sup>48</sup> d'un épisode de chômage de 15 à 10 mois<sup>49</sup>, soit une réduction d'un tiers.

### 2.2.1.3. Effets sur la durée d'embauche

Outre le taux de sortie du chômage, un autre indicateur permettant de mesurer l'efficacité des formations professionnelles en faveur des demandeurs d'emploi est la durée d'embauche. Dans ce cadre, Vanderlinden (2001) fait part d'une recherche menée sur un échantillon de personnes embauchées après un passage en formation. Cette étude couvre la Belgique dans son ensemble et se rapporte aux années 1991-1992. Les individus sont caractérisés par le genre, l'âge, le type de qualification, des éléments de leur passé (chômage de longue durée, bénéfice du minimex, etc.) et la nature des fonctions exercées dans l'entreprise. Les données fournissent aussi des informations sur l'entreprise qui a procédé à l'embauche (branche d'activité, taille, etc.), ainsi que sur le type de formation dont a bénéficié l'individu (formation professionnelle hors entreprise<sup>50</sup>, formation subsidiée en entreprise<sup>51</sup> ou subside pur à l'embauche).

L'étude conclut que la participation à une formation professionnelle hors entreprise et plus encore en entreprise a un effet favorable substantiel<sup>52</sup> sur la durée d'embauche. Elle s'élève à 14 mois pour un individu qui présente les caractéristiques moyennes de l'échantillon et qui n'a pas suivi de formation, 16 mois pour le même individu avec formation professionnelle hors entreprise et 23 mois avec formation subsidiée en entreprise. Le VDAB (2003b), dans son rapport 2002, signale un effet similaire en ce qui concerne les formations professionnelles individuelles en entreprise. Il rapporte que, six mois après la formation, près de 90 p.c. des anciens stagiaires occupent un emploi (86 p.c. à temps plein et 3 p.c. à temps partiel).

On trouve aussi dans la littérature des évaluations spécifiquement axées sur les projets de formation cofinancés par le Fonds social européen (FSE) en Wallonie et à Bruxelles depuis 1992, réalisées à partir d'un suivi longitudinal de demandeurs d'emploi à l'issue de leurs parcours d'insertion (Conter *et al.*, 2003b). Des évaluations ont été menées sur les cohortes de 1991, 1992 et 1996 (groupes de personnes qui ont suivi une formation en 1991, 1992 ou 1996). Elles avaient pour but d'identifier la situation des anciens bénéficiaires de formation, à intervalle de trois mois,

---

<sup>48</sup> La durée médiane correspond à la durée de l'individu qui divise la population en deux groupes de même taille, la moitié ayant une durée plus courte, l'autre moitié ayant une durée plus longue.

<sup>49</sup> Les six mois d'inactivité avant la participation ne sont pas compris dans cette durée.

<sup>50</sup> Sans distinction du promoteur.

<sup>51</sup> Formation individuelle en entreprise, convention emploi-formation, primes à la formation octroyées par le Fonds national pour l'emploi et les fonds sectoriels.

<sup>52</sup> Vanderlinden (2001) précise que l'effet estimé et sa variance sont cependant fort sensibles à la spécification du modèle utilisé pour l'analyse. Dans cette étude, l'influence des formations professionnelles hors entreprise n'apparaît pas significativement différente de zéro. Il note qu'il est en revanche fort probable que les formations subsidiées en entreprise favorisent significativement la durée d'embauche.

durant une période allant de un à trois ans après la formation (Conter *et al.*, 1998; FTU-DULBEA, 2001). L'évaluation se concrétise dans ce cas par un suivi longitudinal de la situation sociale ou professionnelle des individus (CDI, CDD, intérim, chômage, aide sociale, inactif, etc.), en établissant des taux d'insertion un, trois, six, douze et vingt-quatre mois après la formation. Les trajectoires des participants aux formations ont ensuite été regroupées afin d'en définir une typologie, regroupant les parcours les plus proches<sup>53</sup>. Ces analyses en termes de trajectoires permettent d'apprécier le caractère durable de l'insertion à la sortie de la formation.

**Tableau 44 - Répartition des trajectoires observées chez les bénéficiaires de formation FSE selon le genre**

(pourcentages)

Trajectoires	Caractéristiques	Hommes	Femmes
Enlissement dans le chômage	Ensemble de périodes de chômage avec parfois des périodes de travail	42	46
Insertion directe par les CDI	Trajectoires dominées par le CDI débutant parfois par de courtes périodes de chômage ou CDD	24	17
Insertion progressive par le CDI	Périodes de CDD ou chômage aboutissant à un CDI en fin de trajectoire	12	-
Situation précaire	Trajectoire caractérisée par l'absence d'emploi stable	11	18
Enlissement dans la formation	Alternance de périodes de formation et de chômage	-	6
Formation et CDD	Périodes de CDD et/ou formation entrecoupées par des périodes de chômage	11	-
Chômage récurrent	Forte présence du chômage dans une trajectoire également composée de CDD et de formations	-	12
Ensemble des trajectoires		100	100

Source: FTU-DULBEA, 2001.

On constate que la trajectoire des demandeurs d'emploi passés par la formation se caractérise néanmoins pour une proportion importante d'entre eux par un enlissement dans le chômage. C'est le cas pour 42 p.c. des hommes et 46 p.c. des femmes. Pour environ un quart des hommes, la formation se solde par une insertion directe dans un CDI. À ceux-ci, s'ajoutent les 12 p.c. de ceux pour qui l'insertion est progressive et se termine par un CDI. Pour les femmes, la proportion de celles dont la trajectoire aboutit à un CDI est moindre (17 p.c.) au total. Du point de vue féminin, ce groupe est légèrement plus réduit que celui qui se caractérise par des situations précaires (18 p.c. des femmes concernées).

La trajectoire caractérisée par un enlissement dans la formation (alternance de périodes de formation et de chômage) est spécifiquement féminine. On trouve aussi des trajectoires qui alternent les CDD, la formation et le chômage. Elles se distinguent selon le genre et selon la longueur des différents épisodes. Pour les femmes (12 p.c. d'entre elles), ce type de trajectoire se

<sup>53</sup> Pour plus de détails concernant la méthodologie utilisée, voir Conter *et al.* (2003b).

caractérise par une forte présence du chômage interrompue par des périodes de formation ou de CDD, tandis que, pour les hommes (11 p.c. d'entre eux), les périodes de formation et/ou de CDD sont dominantes, entrecoupées par des périodes de chômage.

Par ailleurs, lorsque l'on met ces diverses trajectoires en relation avec les caractéristiques des individus, il apparaît que la formation a un impact différencié selon le niveau d'étude et la durée de chômage. On note un effet positif de relance de l'insertion pour des individus ayant un plus haut niveau de qualification et une durée de chômage faible (ils se retrouvent plus souvent dans une trajectoire d'insertion par le CDI), mais un impact faible pour les personnes peu qualifiées et comptabilisant une longue période sans emploi (plus nombreux dans les trajectoires de chômage et de chômage récurrent). Conter *et al.* (2003b) précisent que les plus jeunes (moins de 25 ans) se retrouvent le plus souvent dans des trajectoires de formation, alors que les plus de 45 ans sont plus nombreux dans des trajectoires d'insertion précaire. Ils notent par ailleurs que, si la présence d'une expérience professionnelle avant la formation n'a pas, globalement, une très grande influence sur les trajectoires, ce facteur joue néanmoins un plus grand rôle chez les hommes, pour qui les expérimentés se concentrent majoritairement dans une trajectoire d'insertion par le CDI, alors que, pour les femmes qui ont de l'expérience professionnelle, la trajectoire de situation précaire est dominante.

Les enquêtes réalisées sur les formations cofinancées par le FSE ont également permis à Plasman *et al.* (2003) d'étudier le phénomène de l'abandon. Dans tout programme de formation, une partie des participants sort en effet prématurément du programme. L'enquête porte sur 800 individus sortis de formation en 1996 et 1997. Parmi ces personnes, 17 p.c. ont abandonné la formation pour d'autres raisons que l'insertion dans l'emploi. L'analyse montre, dans un premier temps, que la principale raison en est le manque d'intérêt pour la formation. Le contenu des cours, la méthode utilisée et la qualité des enseignants sont particulièrement remis en cause par les participants.

Dans un deuxième temps, cette étude analyse le lien entre abandon et caractéristiques individuelles. On constate que certaines peuvent influencer la sortie prématurée de formation et que certains bénéficiaires pourraient être davantage prédisposés à l'abandon. Ainsi, les individus peu qualifiés paraissent avoir une plus grande probabilité d'abandonner que ceux qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur. Il est probable, selon les auteurs, que cette situation soit due au fait que les individus faiblement qualifiés éprouvent plus de difficulté d'apprentissage et que l'effort à fournir pour suivre la formation soit de ce fait plus élevé. De même, les individus qui étaient inactifs avant leur entrée en formation ont plus de chance d'abandonner que les chômeurs de moins de deux ans. Ceci peut résulter du fait que les inactifs sont plus éloignés du marché du travail que les demandeurs d'emploi et que l'effort en terme d'implication personnelle pour passer d'une situation d'inactivité à la recherche d'emploi soit plus important pour cette catégorie de personnes. La raison pour laquelle les individus entrent en formation est aussi un facteur significatif

dans le processus d'abandon. Celui-ci est de moindre ampleur dans le groupe des individus qui déclarent avoir suivi une formation pour retrouver plus facilement un emploi ou acquérir une qualification professionnelle, par rapport à ceux qui disent vouloir occuper leur temps utilement. Le fait d'effectuer un stage pratique pendant la formation joue également un rôle dans le sens d'une moindre probabilité d'abandon. Enfin, l'âge est un facteur déterminant: plus il augmente, moins l'abandon est fréquent. Globalement, les résultats suggèrent que, pour certains participants, l'abandon pourrait être lié au fait que l'investissement personnel paraît trop important par rapport aux résultats escomptés de la formation.

En Flandre, une équipe de recherche (Struyven et al. 2000) a également effectué une évaluation des actions réalisées dans le cadre du FSE. La recherche a porté sur la cohorte 1996-1997 des bénéficiaires (500 demandeurs d'emploi), qui a été suivie durant une période de 30 mois. Un groupe comparable engagé dans un projet d'expérience professionnelle (*werkervaringsplan*), hors cadre FSE, a également été suivi durant une période de 24 mois. Dans les deux groupes, les bénéficiaires ont pu se voir proposer un accompagnement intensif et individualisé (suivi de projet), ou un accompagnement classique (non intensif), ou encore un accompagnement minimal. Dans le cadre du FSE, les interventions ont duré moins de 6 mois pour la moitié des participants; pour 20 p.c. d'entre eux, elles ont duré plus d'un an. Dans le deuxième groupe, bénéficiant d'un projet d'expérience professionnelle, l'intervention est fixée à 12 mois.

**Tableau 45 - Taux d'emploi des bénéficiaires six mois après la fin de l'intervention**

(pourcentages)

	Groupe FSE	Groupe Expérience professionnelle
En emploi	47,5	42,7
En phase intermédiaire (formation, etc.)	9,8	7,9
Demandeurs d'emploi	39,2	41,9
En retrait	3,4	7,5

Source: Struyven *et al.* (2000).

Il ressort de l'enquête que moins de la moitié des bénéficiaires du groupe FSE (47,5 p.c.) a retrouvé un emploi 6 mois après la fin de l'accompagnement. Le taux d'emploi augmente encore un peu entre 6 et 12 mois après la fin de l'intervention: il était de 51 p.c. Après 30 mois (à la fin de la période d'observation), le taux d'emploi était de 62 p.c. et le taux de chômage de 22 p.c. parmi les bénéficiaires. Le taux de retour à l'emploi était inférieur pour le groupe de ceux qui étaient en expérience professionnelle: il était de 42,7 p.c. après 6 mois et de 48,1 p.c. après 12 mois.

En outre, l'un des résultats les plus frappants de l'enquête est la faible stabilité du déroulement postérieur de la carrière professionnelle des personnes suivies. Seulement 15 p.c. des personnes concernées ont travaillé de façon ininterrompue sur l'ensemble de la période considérée (occupant

un ou plusieurs emplois); 34 p.c. ont eu au moins deux jobs; 10 p.c. sont revenus au bout d'un certain temps dans un dispositif d'insertion; 11 p.c. sont redevenus demandeurs à la fin de la période d'observation et 22 p.c. n'ont jamais travaillé au cours de cette période.

Les chercheurs mettent aussi en évidence que l'accompagnement intensif et individualisé est plus efficace que les autres types d'accompagnement dans le retour à l'emploi. Par la suite, la période de travail continu pour le bénéficiaire est également plus longue.

### 2.2.2. Données qualitatives

Le processus d'insertion présente un caractère multidimensionnel et les seules données relatives à la sortie du chômage ou à l'embauche ne suffisent pas à en rendre compte. La formation professionnelle peut avoir d'autres effets que l'insertion immédiate dans l'emploi, particulièrement auprès des individus les plus éloignés du marché du travail. Les formations ont aussi un impact en termes de facteurs relationnels (relations sociales, estime de soi, identité sociale) qui peuvent mener à une insertion professionnelle différée. Les formations sociales et professionnelles constituent autant d'opportunités pour les chômeurs de développer des bénéfices autres que l'accès à l'emploi, bénéfices sur lesquels pourra se construire à terme une insertion sociale et professionnelle durable (Desmette et Liénard, 2002). Le taux d'embauche, bien qu'étant une variable incontestablement fondamentale dans le processus d'insertion, n'est donc pas la seule à examiner.

Des enquêtes (Desmette, 2003; Jaminon, 2003; Nicaise, 2002) ont été réalisées auprès d'organismes d'insertion professionnelle qui accueillent plus spécifiquement un public défavorisé (chômeurs peu qualifiés, de longue durée, etc.). L'objectif de la démarche était de comparer la situation des bénéficiaires de formation avant et après le passage en formation sur un ensemble de variables, notamment psychosociales (identité sociale et personnelle).

Desmette (2003) s'est plus particulièrement intéressée au sentiment d'efficacité personnelle, c'est-à-dire aux représentations de compétences, en posant l'hypothèse qu'un bénéfice latent important des formations socioprofessionnelles est de contrecarrer les perceptions négatives que les chômeurs ont pu développer de leur propre efficacité. Les différentes dimensions du sentiment d'efficacité personnelle sont, dans cette recherche, liées à la perception des capacités d'apprentissage, de développement des compétences professionnelles, des capacités nécessaires pour trouver un emploi, ainsi que des capacités de participation sociale. Pour chacune des dimensions identifiées, les demandeurs d'emploi les plus fragiles (c'est-à-dire ceux qui montraient les perceptions les plus négatives de leurs capacités) ont renforcé leur sentiment d'efficacité personnelle suite à la formation, contrairement aux plus optimistes qui l'ont revu à la baisse. Desmette (2003) se demande dès lors dans quelle mesure un sentiment d'efficacité personnelle

positif constitue un atout pour l'accès à l'emploi. L'analyse de la trajectoire professionnelle des bénéficiaires révèle que 58 p.c. de ceux qui présentaient à la fin de la formation un sentiment d'efficacité personnelle affirmé poursuivent le processus d'insertion socioprofessionnelle, alors que 80 p.c. de ceux qui sont sortis de formation avec un sentiment d'efficacité personnelle faible sont retournés au chômage.

Par ailleurs, Desmette constate également que la confrontation directe avec la réalité professionnelle contribue au renforcement du sentiment d'efficacité personnelle des individus. Ceux qui ont suivi une filière d'immersion professionnelle (formation par le travail en milieu professionnel) ont un sentiment d'efficacité personnelle supérieur à celui des personnes qui sortent d'une formation en centre ne comportant pas de volet professionnel pratique. On peut donc en conclure qu'un sentiment d'efficacité personnelle positif est un facteur d'inclusion socioprofessionnelle et qu'il est d'autant plus renforcé que la formation comprend un contact direct avec le monde du travail. Il est cependant important de garder un vrai volet formatif, car, comme le montre Gauron (2000), la combinaison stage et formation se révèle plus efficace, en termes d'insertion professionnelle et de stabilité de l'insertion, que la formule de travail sans formation.

Jaminon (2003) s'intéresse aussi aux trajectoires d'insertion professionnelle de publics engagés dans un processus de formation professionnelle qu'elle interroge à trois reprises (avant l'entrée en formation, à la sortie et neuf mois plus tard). Deux types de trajectoires sont identifiés: les trajectoires d'insertion professionnelle (caractérisant la transition du statut d'inactivité vers l'emploi ou la formation, ou de la formation vers l'emploi) et les trajectoires de désinsertion (de la formation ou l'emploi vers l'inactivité). Deux formes principales d'affiliation sont étudiées: l'affiliation sociale marquée par une augmentation des sociabilités (définies par l'intensité des relations d'un individu avec son réseau personnel) sans insertion professionnelle et l'affiliation générale où l'augmentation des sociabilités va de pair avec l'insertion professionnelle.

Cette analyse a été confrontée au parcours d'insertion en Région wallonne. Les résultats semblent assez logiquement indiquer que l'on retrouve le processus d'affiliation générale chez les individus qui fréquentent des dispositifs de qualification (dispositifs de formation menant à une qualification et à l'insertion ultérieure dans l'emploi), tandis que l'affiliation sociale est le plus souvent à l'œuvre dans les dispositifs de socialisation (formation axée sur la resocialisation et la restructuration ou sur la remise à niveau, la préqualification et l'orientation des demandeurs d'emploi, dont la suite logique est l'envoi du chômeur dans une autre formation de type qualifiant). Cependant, l'étude montre également que les dispositifs de socialisation ne remplissent que peu leur objectif de transition vers des formations qualifiantes et que la plupart des individus qui en sortent se retrouvent dans un statut d'inactivité six mois après la formation (trajectoire de désinsertion).

En Flandre, le HIVA (Lauwereys, 2000; Nicaise, 2002) a mené des enquêtes dans le domaine de l'insertion par l'économie, à savoir en entreprises de formation par le travail



(werkervaringsbedrijven), en ateliers sociaux (sociale werkplaatsen) et en entreprises d'insertion (invoegbedrijven), qui s'adressent plus particulièrement à un public défavorisé. Les recherches avaient notamment pour objet de mesurer les effets de l'insertion par l'économique sur le parcours professionnel et le bien-être des personnes concernées, par le biais d'enquêtes longitudinales portant, selon les dispositifs, sur une période pouvant aller de 1991 à 1997.

Les conclusions s'énoncent sur deux plans. Sur le plan professionnel, il ressort que les personnes qui occupent un emploi non subsidié après être passées par les dispositifs d'insertion par l'économique en Flandre ont considérablement amélioré leur position sur le marché du travail (notamment le nombre d'entre eux qui disposent d'un contrat à durée indéterminée s'est accru significativement). Leur autonomie au travail et leur satisfaction ont également augmenté, et, en comparaison avec un groupe de référence, les ex-stagiaires ont plus souvent obtenu un emploi à temps plein. En dehors des effets sur l'employabilité, on observe également des effets sur le bien-être. Parmi les multiples dimensions liées au bien-être, on note que les individus qui sont passés par les dispositifs d'insertion ont acquis plus de confiance en eux et qu'ils se sentent davantage maître de leur vie. L'amélioration se fait aussi sentir sur le plan socioculturel (renforcement du réseau de relations sociales, participation accrue à la vie socioculturelle).

Ces études montrent que l'intérêt des analyses longitudinales dépasse le cadre purement quantitatif car elles permettent d'approcher les composantes psychosociales du processus d'insertion sociale et professionnelle des demandeurs d'emploi, composantes non négligeables dans la motivation de la personne pour l'accès à la formation et l'insertion socioprofessionnelle.

## LISTE DES TABLEAUX, GRAPHIQUES ET ENCADRÉ

## TABLEAUX

Tableau 1	Évolution récente de l'emploi.....	I-5
Tableau 2	Emploi et volume de travail (emploi intérieur, travailleurs salariés) .....	I-5
Tableau 3	Offre et demande de travail .....	I-9
Tableau 4	Personnes en emploi recevant une allocation de l'ONEM .....	I-11
Tableau 5	Niveau de formation des hommes et des femmes de 25 à 59 ans en Belgique et dans l'Union européenne en 2002: comparaison entre la population totale et la population en emploi.....	II-20
Tableau 6	Taux de chômage (au sens du BIT) des personnes âgées de 25 à 64 ans en 2002.....	II-21
Tableau 7	Pourcentage d'élèves testés par année d'études fréquentée et par Communauté .....	II-35
Tableau 8	Pourcentage de la population âgée de 18 à 24 ans qui n'a pas le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et qui ne suit plus d'enseignement ni de formation, en 2002 .....	II-35
Tableau 9	La formation et l'enseignement professionnel de plein exercice et en alternance .....	II-47
Tableau 10	Répartition des effectifs d'élèves dans les trois degrés de l'enseignement secondaire en Belgique, en 2001-2002: ventilation selon les filières de formation.....	II-49
Tableau 11	Proportion d'élèves à l'heure en 2001-2002 en Communauté française et Communauté flamande: ventilation selon les filières de formation .....	II-50
Tableau 12	Taux de diplômés en 2002: ventilation selon les filières de formation .....	II-54
Tableau 13	Panorama de la formation professionnelle continue en Belgique .....	II-62
Tableau 14	Caractéristiques du bilan social et de l'enquête CVTS .....	II-65
Tableau 15	La formation dans les entreprises entre 1997 et 2002 .....	II-66
Tableau 16	Indicateurs de formation dans le bilan social 2001, selon la taille des entreprises .....	II-67
Tableau 17	Évolution des indicateurs de formation dans les PME par comparaison aux grandes entreprises .....	II-69
Tableau 18	Indicateurs de formation dans le bilan social 2001, selon la branche d'activité des entreprises .....	II-71
Tableau 19	Évolution des indicateurs de formation selon le genre des travailleurs .....	II-73
Tableau 20	Part des entreprises formatrices formelles et informelles, selon la taille .....	II-76
Tableau 21	Part des entreprises formatrices formelles et informelles par taille en Belgique, en 1993 et en 1999 .....	II-77
Tableau 22	Part des entreprises ayant recours aux différentes pratiques informelles de formation en Belgique en 1999, selon la taille des entreprises.....	II-78
Tableau 23	Formation formelle dans les entreprises belges.....	II-81

Tableau 24	Taux d'accès moyen du personnel à la formation formelle en Belgique, par taille d'entreprise en 1993 et en 1999.....	II-82
Tableau 25	Espérance moyenne annuelle de formation et temps moyen consacré à la formation par participant, dans les entreprises belges en 1999: ventilation par taille.....	II-82
Tableau 26	Comparaison par catégorie socioprofessionnelle.....	II-84
Tableau 27	La formation dans les entreprises en 1999: comparaison entre l'enquête CVTS et le bilan social.....	II-84
Tableau 28	Taux de participation des adultes (25-64 ans) à la formation dans les pays européens, en 2002 .....	II-86
Tableau 29	Taux de participation des adultes (25-64 ans) à la formation dans les régions belges, en 2002: ventilation selon le statut socioprofessionnel.....	II-87
Tableau 30	Chances relatives de participer à une formation au moment de l'enquête.....	II-88
Tableau 31	Participants à la formation continue selon les objectifs de la formation en cours et le genre (pourcentages).....	II-89
Tableau 32	Chances relatives d'être en emploi après avoir réussi une formation complémentaire, selon le genre et le niveau de diplôme le plus élevé obtenu (personnes âgées de 25 à 64 ans) .....	II-94
Tableau 33	Taux de participation des demandeurs d'emploi (âgés de 25 à 64 ans) à la formation dans les régions belges .....	II-95
Tableau 34	Types de formations pour lesquels les chômeurs ont obtenu une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi (février 2002).....	II-96
Tableau 35	Part des dispenses pour formations et études par rapport à l'ensemble des CCI par région (février 2002) .....	II-97
Tableau 36	Part des stagiaires en formation professionnelle (reconnue par les offices régionaux) et des CCI par niveau d'études et par région (février 2002).....	II-98
Tableau 37	Part des stagiaires en formation professionnelle (reconnue par les offices régionaux) et des CCI par genre et par région (février 2002) .....	II-98
Tableau 38	Part des stagiaires en formation professionnelle (reconnue par les offices régionaux) et des CCI par nationalité et par région (février 2002).....	II-99
Tableau 39	Nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires des dispositifs de formation en Région bruxelloise (francophones uniquement) .....	II-100
Tableau 40	Nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires des dispositifs de formation en Région wallonne.....	II-103
Tableau 41	Nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires des dispositifs de formation en Communauté germanophone .....	II-104
Tableau 42	Nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires des dispositifs de formation en Communauté flamande .....	II-106
Tableau 43	Proportion de personnes encore au chômage, selon qu'elles ont suivi ou non une formation d'une durée de deux mois, entamée après six mois de chômage .....	II-111
Tableau 44	Répartition des trajectoires observées chez les bénéficiaires de formation FSE selon le genre.....	II-113
Tableau 45	Taux d'emploi des bénéficiaires six mois après la fin de l'intervention.....	II-115

**GRAPHIQUES**

Graphique 1	Évolution de l'activité économique et de l'emploi .....	I-4
Graphique 2	Emploi et activité.....	I-8
Graphique 3	Évolution du chômage .....	I-10
Graphique 4	Évolution du nombre de DEI par région .....	I-12
Graphique 5	Niveau d'éducation de la population en Belgique: évolution entre 1992 et 2002, ventilation par groupe d'âge .....	II-9
Graphique 6	Niveau d'éducation de la population en Belgique et dans l'Union européenne en 2002, ventilation par groupe d'âge .....	II-11
Graphique 7	Niveau d'éducation de la population dans les régions belges en 2001, ventilation par groupe d'âge .....	II-14
Graphique 8	Part des peu qualifiés et des plus qualifiés dans la population et dans la population en emploi, selon la catégorie d'âge, en Belgique en 2002 .....	II-16
Graphique 9	Part des peu qualifiés et des plus qualifiés dans la population et dans la population en emploi, selon le genre, en Belgique en 2002 (personnes âgées de 25 à 59 ans).....	II-18
Graphique 10	Niveau de formation des personnes de 25 à 59 ans en Belgique et dans l'Union européenne en 2002: comparaison entre la population totale et la population en emploi.....	II-19
Graphique 11	Part des peu qualifiés dans la population totale et dans la population active, âgée de 25 à 59 ans, dans les pays de l'Union européenne en 2000 .....	II-20
Graphique 12	Part des peu qualifiés et des plus qualifiés la population en emploi dans les régions belges en 2001, ventilation par groupe d'âge.....	II-22
Graphique 13	Part des peu qualifiés et des plus qualifiés dans la population au chômage dans les régions belges en 2001, ventilation par groupe d'âge .....	II-23
Graphique 14	Probabilité d'être un cadre hautement spécialisé selon le niveau d'instruction et de littératie, dans les pays de l'OCDE .....	II-25
Graphique 15	Scores moyens et dispersion des résultats en compréhension à la lecture, dans les pays de l'Union européenne, en Norvège et dans les Communautés française, flamande et germanophone .....	II-30
Graphique 16	Scores moyens et dispersion des résultats en mathématiques, dans les pays de l'Union européenne, en Norvège et dans les Communautés française, flamande et germanophone.....	II-31
Graphique 17	Scores moyens et dispersion des résultats en sciences, dans les pays de l'Union européenne, en Norvège et dans les Communautés française, flamande et germanophone.....	II-32
Graphique 18	Pourcentage d'élèves situé au niveau 1 ou moins de l'échelle de compréhension à l'écrit, dans les pays de l'Union européenne, en Norvège et dans les Communautés en Belgique.....	II-34

Graphique 19	Variation des performances des élèves entre et au sein des établissements sur l'échelle combinée de compréhension à l'écrit, dans les pays de l'UE et en Norvège (en pourcentage de la variation moyenne des performances des élèves dans les pays de l'OCDE).....	II-37
Graphique 20	Variation entre les établissements et au sein des établissements, exprimée en pourcentage de la variation totale de chaque Communauté et de l'OCDE, respectivement.....	II-38
Graphique 21	Relation entre la performance des élèves en compréhension à l'écrit et leur statut économique social et culturel.....	II-40
Graphique 22	Relation entre la performance des élèves en compréhension à l'écrit et leur statut économique social et culturel.....	II-41
Graphique 23	Rendement moyen, score des élites et dispersion des résultats en Communautés française, flamande et germanophone, pour ce qui concerne la compréhension à la lecture .....	II-43
Graphique 24	Année de retard par élève en Communauté française: ventilation selon les filières de formation (de la troisième à la sixième année de l'enseignement secondaire; année académique 2000-2001) .....	II-52
Graphique 25	Année de retard par élève en Communauté flamande: ventilation selon les filières de formation (de la troisième à la sixième année de l'enseignement secondaire; année académique 2000-2001) .....	II-53
Graphique 26	Proportion de jeunes toujours au chômage un an après la fin de leurs études par rapport au nombre de ceux qui se sont inscrits au VDAB: évolution entre 1998 et 2002 .....	II-57
Graphique 27	Proportion des sortants du système scolaire en 2001 et proportion de ceux qui sont encore au chômage en 2002, selon le niveau d'éducation.....	II-58
Graphique 28	Itinéraires des jeunes sortant du système éducatif selon le diplôme obtenu, un an après la sortie de la scolarité .....	II-60
Graphique 29	Corrélation entre le taux de participation à une formation et son coût en pourcentage de la masse salariale dans les secteurs (NACE-BEL à 2 positions) en 2001.....	II-72
Graphique 30	"Gender gap" en matière de formation, selon la taille des entreprises, en 2000 .....	II-74
Graphique 31	Part des entreprises formatrices dans l'Union européenne et en Norvège en 1999 .....	II-76
Graphique 32	Taux de participation et nombre d'heures de formation par bénéficiaire dans les entreprises formatrices formelles des pays de l'UE et en Norvège en 1999 .....	II-79
Graphique 33	Coût de la formation dans les pays de l'UE et en Norvège en 1999 .....	II-80

## ENCADRÉ

Encadré 1	Le volume de l'emploi dans les comptes nationaux .....	I-6
-----------	--	-----

**Liste des abréviations**

ADG:	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
AFT:	Atelier de formation par le travail
AIP:	Accord interprofessionnel
ASBL:	Association sans but lucratif
BIT:	Bureau international du travail
BNB:	Banque nationale de Belgique
CAI:	Contrat d'apprentissage industriel
CCI:	Chômeur complet indemnisé
CCPQ:	Commission communautaire des professions et des qualifications
CDD:	Contrat à durée déterminée
CDI:	Contrat à durée indéterminée
CDO:	Centrum voor deeltijds onderwijs
CE:	Commission européenne
CEDEFOP:	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEFA:	Centre d'enseignement et de formation en alternance
CESRW:	Conseil économique et social de la région wallonne
CESS:	Certificat d'enseignement secondaire supérieur
CFPT:	Centre de formation professionnelle par le travail
COCOF:	Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale
CPAS:	Centre public d'aide sociale
CVTS:	Continuing vocational training survey
DE:	Demandeur d'emploi
DGEE:	Direction générale de l'économie et de l'emploi
DULBEA:	Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles
EFT:	Enquête sur les forces de travail
Eft:	Entreprise de formation par le travail
EPS:	Enseignement de promotion sociale
ETP:	Équivalent temps plein
FOREM:	Office régional de la formation professionnelle et de l'emploi
FPI:	Formation professionnelle individuelle
FSE:	Fonds social européen
FTU:	Fondation travail université
HIVA:	Hoger instituut voor de arbeid
IALS:	International adult literacy survey
IAWM:	Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand
IBFFP:	Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle (Bruxelles Formation)
ICN:	Institut des comptes nationaux

IFAPME:	Institut de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises
INS:	Institut national des statistiques
ISP:	Insertion socioprofessionnelle
MRW:	Ministère de la région wallonne
NACE-BEL:	Nomenclature d'activité des Communautés européennes, version belge
OCDE:	Organisation de coopération et de développement économique
OISP:	Organisme d'insertion socioprofessionnelle
ONEM:	Office national de l'emploi
ONSS:	Office national de sécurité sociale
ONSS-APL:	ONSS Administrations provinciales et locales
ORBEM:	Office régional bruxellois de l'emploi
p.c.:	pourcents
PAN:	Plan d'action national pour l'emploi
PFI:	Plan formation insertion
PIB:	Produit intérieur brut
PISA:	Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves
PME:	Petites et moyennes entreprises
SERV:	Sociaal-Economische Raad Vlaanderen
TZUC:	Teilzeitunterrichtszenter
UE:	Union européenne
VDAB:	Vlaamse Dienst voor Beroepsopleiding en Arbeidsbemiddeling
VIZO:	Vlaams instituut voor zelfstandige ondernemen

## Liste des divisions de la nomenclature d'activités NACE-BEL

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



**BIBLIOGRAPHIE**

- Bartel A.P. (1995) Training, wage growth and job performance: Evidence from a Company database, *Journal of labor economics*, n°3, pp. 401-425.
- Bartel A.P. and Sicherman N. (1998), Technological change and the skill acquisition of young workers, *Journal of labor economics*, 16(4), pp. 718-755.
- Baye A., Mainguet C. Demeuse M. et Hindryckx G. (2003), "La formation continue en Belgique: profils des participants et esquisses de parcours", in Guyot J.L., Mainguet C. et Van Haepere B. (eds), *La formation professionnelle continue. L'individu au coeur des dispositifs*, De Boeck, Collection Economie, société, région, pp. 73-116.
- Beckers J. (1998), *Comprendre l'enseignement secondaire. Evolution, organisation, analyse*, De Boeck, Paris-Bruxelles.
- Bellman L. and Leber U. (2003), "Economic effects of continuous training", in Addison J.T. and Welfens Paul J.J. (eds), *Labor markets and social security. Issues and policy options in the U.S. and Europe*, Second edition, Springer.
- BNB (2002), Le bilan social des entreprises, *Revue économique*, IV-2002.
- BNB (2003), Le bilan social des entreprises, *Revue économique*, IV-2003.
- BNB (2004), *Rapport 2003. Tome 1 Evolution économique et financière*, Bruxelles, février.
- Bollens J. (2000), *Duurzame integratie van werklozen*, Referaat op het colloquium "Werk voor iedereen, HIVA, 17 novembre.
- Bossaerts B., Denys J. en Tegenbos G. (2002), *Accent op talent. Een geïntegreerde visie op leren en werken*, Garant, Antwerpen, 130 p.
- Bruxelles Formation (2002), *Rapport annuel 2002*, Bruxelles.
- Bynner J., McIntosh S., Vignoles A., Dearden L., Reed H. and van Reenen, J. (2001), *Wider benefits of learning improving adult basic skills: benefits to the individual and to society*, Report for the Department for education and employment (UK), DfEE Wider benefits of learning research centre, Institute of education, London University, Centre for economic performance, London school of economics and Institute for fiscal studies.
- CE (2003), *Les lignes directrices pour l'emploi. Une stratégie européenne pour le plein emploi et des emplois de meilleure qualité pour tous*, DG G II, document n° 9783/03.
- CEDEFOP (2001), *Panorama. Les systèmes de formation professionnelle continue en Belgique. Brève description*, OPCE, Luxembourg.
- CEDEFOP (2002), *Objectif compétence: former et se former*, OPCE, Luxembourg, 268 p.

- Cockx B. (2000), "Les formations professionnelles du FOREM: accélèrent-elles la sortie du chômage en Wallonie ?", in Cifop (ed.), *Les conditions de la croissance régionale. Commission 1: Dualisme et institutions du marché du travail*, Actes du 14ème congrès des économistes belges de langue française, Charleroi.
- Commission européenne (CE) (2001), *Les lignes directrices pour l'emploi en 2001*, Journal officiel des Communautés européennes du 24 janvier 2001, Luxembourg, OPCE.
- Conseil de l'Union européenne (2001), *Rapport du comité de l'emploi sur les indicateurs de la qualité de l'emploi*, Bruxelles, novembre.
- Conseil économique et social de la région wallonne (CESRW) (2001), *Rapport sur la situation économique et sociale de la Wallonie. 2001*, Liège, décembre.
- Conter B. et Maroy C. (1999), Le développement de la formation professionnelle continue en Belgique francophone, *Cahiers de recherche du GIRSEF*, n°2, Louvain-la-Neuve.
- Conter B. et Maroy C. (1999b), "Développement et régulation des politiques de formation professionnelle continue", in *Des idées et des hommes. Pour construire l'avenir de la Wallonie et de Bruxelles* (Ouvrage collectif), Louvain-la-Neuve, Academia Bruylant.
- Conter B., Hecq C. et Plasman O. (1998), Insertion professionnelle: suffit-il de former ? *Wallonie*, n° 53, CESRW, Liège.
- Conter B., Maroy C. et Oriante J.F. (2003), Les effets de la formation professionnelle continue: une enquête auprès des bénéficiaires des actions du Fonds social européen en Wallonie et à Bruxelles, *Politiques d'éducation et de formation*, n°7, 2003/1.
- Conter B., Mainguet C. et Plasman O. (2003b), "Systèmes de suivi longitudinal des demandeurs d'emploi ayant participé à une formation en Wallonie. Etat des lieux et propositions", in Degenne A., Giret J.F., Grelet Y. et Werquin P. (eds), *Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Documents n° 171, CEREQ, Marseille, mai, pp. 271-286.
- Crahay M. (2000), *L'école peut-elle être juste et efficace ? De l'égalité des chances à l'égalité des acquis*, De Boeck Université, Bruxelles.
- d'Addio A., Lemaître A., Lefèvre C. et Nyssens M. (2003), *L'insertion par l'économie*, Actes du colloque du CERISIS, Insertion sociale et professionnelle: qualité de vie et identité sociale, Charleroi, 13 mai.
- de Brier C. et Legrain A. (2002), *Politiques de formation dans les entreprises. La situation belge en chiffre. 1999*, ICHEC, Bruxelles.
- de Brier C. et Meuleman F. (1996), *La formation professionnelle continue en entreprise. Résultats finaux de l'enquête FORCE*, Bruxelles, ICHEC.
- de la Fuente A. and Ciccone A. (2002), *Human capital in a global and knowledge-based economy*, European commission, Final report, May, 58 p.

- de la Fuente A. and Domenech R. (2000), Human capital in growth regressions: how much difference does data quality make ?, *OECD Economic department Working Paper*, Paris, n° 262.
- Dearden L., Reed H. and Van Reenen J. (2000), Who gains when workers train ? Training and corporate productivity in a panel of British industries, *CEPR Discussion paper*, n°2486.
- Delvaux B. (1999), "Négocier la diversité: une utopie", in Meuret D. (ed.), *La justice du système éducatif*, De Boeck Université, Bruxelles, pp. 155-171.
- Demeuse M. et Monseur C. (1999), "Analyse critique des mécanismes déterminant l'attribution des moyens destinés à la politique de discrimination positive en Communauté française de Belgique", in Les Actes du XIIIe colloque de l'ADMEE Europe, *L'évaluation des politiques d'éducation*.
- De Meyer I., De Vos H. and Van de Poele L. (2002), *Worldwide learning at age 15. First results from PISA 2000*, Ministry of the Flemish Community, Education Department, Ghent.
- Denil F. (2002), Arbeidsmarkt en opleidingsniveau, *Sociaal-economische nieuwsbrief*, n° 72, pp. 16-20.
- Desmette D. (2003), "La formation socioprofessionnelle aide-t-elle à (re)construire le sentiment d'efficacité personnelle des chômeurs ?", in Guyot J.L., Mainguet C. et Van Haepelen B. (eds), *La formation professionnelle continue. L'individu au coeur des dispositifs*, De Boeck, Collection Economie, société, région, pp. 277-288.
- Desmette D. et Liénard G. (2002), "L'insertion des chômeurs: un processus multidimensionnel", in Cifop (ed.), *Capital humain et marchés du travail: perspectives régionales et européennes. Commission 3: Politiques actives pour l'emploi*, Actes du 15ème congrès des économistes belges de langue française, Charleroi.
- Douterlungne M., Van de Velde V., Rubbrecht I., Van Valckenborgh K., Lauwereys L., Nicaise I. et Van Damme J. (2001), *Ongekwalficeerd: zonder paspoort ? Een onderzoek naar de omvang, karakteristieken en aanpak van de ongekwalificeerde onderwijsverlaters*, HIVA, Leuven, 192 p.
- Dupray A. et Hanchane S. (2003), "Modalités de participation à la formation continue et effets sur la carrière salariale. Une approche économique", in Guyot J.L., Mainguet C. et Van Haepelen B. (eds), *La formation professionnelle continue. L'individu au coeur des dispositifs*, De Boeck, Collection Economie, société, région, pp. 169-195.
- Dupriez V. (2002), "Entre tradition et transformations, que révèle l'analyse des établissements scolaires ?", in Maroy C. (Ed.), *L'enseignement secondaire et ses enseignants*, De Boeck, pp. 55-90.
- Dupriez V. et Zachary M.D. (1998), Le cadre juridique et institutionnel de l'enseignement, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1611-1612.

- Duru-Bellat M. et Mingat A. (1997), Constitution des classes de niveau dans les collèges. Les effets pervers d'une pratique à visée égalisatrice, *Revue française de sociologie*, n° 38-4.
- FOREM (2003), *Rapport d'activités 2002*, Charleroi.
- FTU-DULBEA (2001), *Evaluation des actions en faveur des demandeurs d'emploi soutenues par le FSE en Wallonie et à Bruxelles. Programmation 1994-1999*, Rapport de recherche, miméo.
- Gauron A. (2000), *Formation tout au long de la vie. Rapport*, Conseil d'analyse économique, La Documentation française, Paris.
- Goux D. and Maurin E. (2000), Returns to firm-provided training evidence from French worker-firm matched data, *Labour economics*, n° 71-19.
- Goux D. et Maurin E. (1997), Les entreprises, les salariés et la formation continue, *Economie et statistique*, n° 306/6.
- Grootaers D. (1998), *Histoire de l'enseignement en Belgique*, CRISP, 600 p.
- Guillaume J.F. (2003), "La formation professionnelle continue et ses usages. Le cas des secteurs industriels en Région wallonne", in Guyot J.L., Mainguet C. et Van Haeperen B. (eds), *La formation professionnelle continue. L'individu au coeur des dispositifs*, De Boeck, Collection Economie, société, région, pp. 197-234.
- Jaminon C. (2003), "Analyse du parcours d'insertion: quelles trajectoires pour les personnes peu qualifiées ayant fréquenté des dispositifs d'insertion ?", in Guyot J.L., Mainguet C. et Van Haeperen B. (eds), *La formation professionnelle continue. L'individu au coeur des dispositifs*, De Boeck, Collection Economie, société, région, pp. 289-306.
- Jockin B. (2002), La formation professionnelle en Wallonie, *Les cahiers du CERSW*, Liège, mars.
- Krueger A. and Lindahl M. (1999), Education for growth in Sweden and the world, *NBER Working Paper*, n° 7190.
- Lafontaine D. (2003), Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves de 15 ans, *Les Cahiers du Service de Pédagogie expérimentale*, n° 13-14, ULg.
- Lauwereys L., Matheus N. en Nicaise I. (2000), *De sociale tewerkstelling in Vlaanderen: doelgroepbereik, kwaliteit en doelmatigheid*, HIVA, Leuven.
- Leclercq J.-M. (1993), L'enseignement secondaire obligatoire en Europe, *Notes et études documentaires*, n° 4972.
- Léné A. (2002), *Formation, compétences et adaptabilité. L'alternance en débat*, L'Harmattan, 211 p.
- Leroy F. (1999), Opleiding van langdurig werklozen, *Werkgelegenheid arbeid vorming*, n° 1-2, pp. 200-203.
- Maes J. en Sels L. (1999), *De evaluatie van opleidingseffecten. Een vergelijking van evaluatiemethoden*, Research report, KUL, Department of applied economics, n° 9919, 62 p.

- Maroy C. et Fusulier B. (1998), Institutionnalisation et marginalité: la place de la formation en alternance en Communauté française de Belgique, *Critique régionale*, n° 26/27.
- Ministère de la Communauté française (2002), *Annuaire statistique 2000-2001*, Bruxelles, 431 p.
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2001), *Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs*, Brussel, 763 p.
- Morenvilte C. (2003), HERMAN, un outil informatique pour uniformiser les pratiques dans les sociale werkplaatsen, *Alter Echos*, n° 141-142, Actualités du 13 avril au 10 mai 2003, p. 11.
- Nestler K. et Kailis E. (2002), La formation professionnelle continue en entreprise dans l'Union européenne et en Norvège (-CVTS2-), *Statistiques en bref*, 3/2002.
- Nicaise I. (2002), "L'insertion par l'économique: une politique appropriée pour les plus défavorisés ?", in Cifop (ed.), *Capital humain et marchés du travail: perspectives régionales et européennes. Commission 3: Politiques actives pour l'emploi*, Actes du 15ème congrès des économistes belges de langue française, Charleroi.
- Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) (1999), La formation des travailleurs adultes dans les pays de l'OCDE: mesure et analyse, *Perspectives de l'emploi*, Paris, juin.
- OCDE (2001), *Connaissances et compétences: des atouts pour la vie. Premiers résultats du programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) 2000*, Paris.
- OCDE (2001b), *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE 2001*, Paris.
- OCDE (2001c), *Du bien-être des nations. Le rôle du capital humain et social*, Paris.
- OCDE (2002), *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE 2002*, Paris.
- OCDE et Statistique Canada (2000), *La littératie à l'ère de l'information: rapport final de l'enquête internationale sur la littératie des adultes*, Paris et Ottawa.
- ONEM (2002a), *Les chômeurs indemnisés en formation*, Statinfo, octobre.
- ONEM (2002b), *Rapport annuel*, Bruxelles.
- PAN (2003), *Stratégie européenne pour l'emploi. Plan d'action national pour l'emploi. Belgique*, Service public fédéral Travail, Emploi, Concertation sociale, Bruxelles.
- Plasman R., Rusinek M. et Soudan C. (2003), "Abandon des formations professionnelles. Quelles en sont les causes ?", in Guyot J.L., Mainguet C. et Van Haepere B. (eds), *La formation professionnelle continue. L'individu au coeur des dispositifs*, De Boeck, Collection Economie, société, région, pp. 331-350.
- Rubbrecht I. en Nicaise I. (2002), *Duurzame arbeidsmarktintegratie van zwakke werkzoekenden: eerste resultaten*, HIVA, Leuven, 112 p.

- Sels L., Bollens J. en Buyens D. (2000), *Twintig lessen over het bedrijfsopleidingsbeleid in Vlaanderen*, HIVA, Leuven, 28 p.
- Sels L., Forrier A. en Maes J. (2000), "*Meer in niet altijd beter*". *De relatie tussen kwaliteit en kwantiteit van opleidingsinspanningen*, Research report, KUL, Department of applied economics, n° 0022, 24 p.
- Stankiewicz F. (1995), La mesure de l'efficacité des stages de formation destinés aux demandeurs d'emploi, *Travail et emploi*, n° 64, pp. 49-63.
- Struyven L., Bollens J., Vanhoren I. en Vos S. (2000), *Evaluatie van reïntegratietrajecten voor werkzoekenden. Beknopte samenvatting van de eindevaluatie van het Vlaamse ESF-programma. Doelstelling 3 1997-1999*, Bijdrage aan de plenaire sessie voor het seminarie "Met de ESF-pijlers aan het werk. Leren uit het verleden om te werken in de toekomst, 11-12 december, ICC, Gent.
- Teixeira A. (2003a), En Wallonie, le parcours d'insertion n'existe plus, *L'insertion*, n° 42, septembre.
- Teixeira A. (2003b), Le pacte social pour l'emploi: les suites ?, *L'insertion*, n° 42, septembre.
- Trannoy A. (1999), 'L'égalisation des savoirs de base: l'éclairage des théories économiques de la responsabilité et des contrats', in Meuret D. (ed), *La justice du système éducatif*, De Boeck Université, Bruxelles, pp. 55-76.
- Van Gramberen M. en Venier P. (1998), Werkloze in opleiding: op zoek naar het juiste cijfer, *Werkgelegenheid arbeid vorming*, n°1-2, pp. 10-17.
- Van Schel B. (2002), Schoolverlaters succesvol op zoek naar werk ?, *Overwerk*, n° 3, pp. 86-89.
- Vandenberghe V. (1998), L'enseignement en Communauté française de Belgique: un quasi-marché, *Reflets et perspectives de la vie économique*, 37 (1), pp 65-75.
- Vandenberghe V. (2001), "Educational equity: social interactions", in Hutmacher W., Cochrane D. and Bottani N. (Eds), *In pursuit of equity in education. Using international indicators to compare equity policies*, Kluwer, The Netherlands, pp. 267-275.
- Vanderlinden B. (2001), L'effet des formations professionnelles de chômeurs: de l'impact sur les individus à l'impact macroéconomique, *Bulletin de l'IRES*, n° 227, Louvain-la-Neuve.
- Vanheerswynghe A. (1998), Trajectoires scolaires, prolongation de la scolarité et insertion professionnelle des jeunes, *Critique régionale*, n° 26/27.
- Vaniscotte F. (1996), *Les écoles de l'Europe. Systèmes éducatifs et dimension européenne*, Paris, INRP.
- VDAB (2001), *Opleiding gewikt en gewogen. Bruto en netto effecten van training en opleiding bij VDAB*, Brussel, 25 p.

- VDAB (2003), *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen. 18e longitudinale studie*. Juni 2001-juni 2002, Brussel, 44 p.
- VDAB (2003b), *Jaarverslag, 2002*, Brussel.
- Vos S., Struyven L. en Bollens J. (2000), *Werk, werkloos, werk: effectiviteit en kosten-batenanalyse van reïntegratietrajecten voor werklozen*, HIVA, Leuven, 202 p.
- Zachary M.-D. et Vandenberghe V. (2002), "L'école et son environnement: pressions concurrentielles et stratégies de positionnement", in Maroy C. (ed.), *L'enseignement secondaire et ses enseignants*, De Boeck, pp. 19-54.
- Zachary M.-D., Dupriez V. et Vandenberghe V. (2002), Comparaison internationale de l'efficacité et de l'équité des systèmes d'enseignement, in De la Croix D., Docquier F., Mainguet C., Perelman S. et Wasmer E. (eds), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, De Boeck Université, Paris, Bruxelles.
- Zedler R. (2003), *Why do enterprises invest in training ?*, Communication to the Agora Cedefop Conference, Education, training and economic performance. Who benefits ?, Thessaloniki, 12-13 mai 2003.