Centre Interuniversitaire de Formation Permanente - CIFoP

9e CONGRÈS DES ÉCONOMISTES BELGES DE LANGUE FRANÇAISE

LES RÉGIONS ET L'EUROPE

COMMISSION 3

FÉDÉRALISME, STRUCTURES PRODUCTIVES ET RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT PRÉPARATOIRE

Le problème du lien entre la formation et l'emploi n'a jamais été aussi souvent évoqué que ces dernières années. De nombreux éléments sont susceptibles d'expliquer cette situation. Face, notamment, au chômage persistant, à la mise en place de nouvelles technologies, aux restructurations industrielles et à l'harmonisation européenne, la formation constitue un enjeu de plus en plus important par rapport auquel chacun d'entre nous semble amené, un jour ou l'autre, à prendre position.

On doit cependant reconnaître la complexité devant laquelle on se trouve lorsqu'on veut, bien légitimement, comprendre le lien qui unit la formation à l'emploi. Certains vont même jusqu'à parler de «l'introuvable relation formation/emploi» (TANGUY L., 1986). Cette remarque peut, à première vue, apparaître paradoxale. En effet, la définition même de la formation professionnelle suppose l'acquisition de connaissances appliquées à un secteur professionnel précis. De plus, un nombre croissant d'emplois exige des qualifications de plus en plus poussées. On tentera néanmoins de souligner la difficulté qu'il y a à préciser un tel lien dans le contexte socio-économique actuel.

Le débat portant sur l'insertion professionnelle implique de nombreux acteurs : représentants des syndicats, des employeurs, des pouvoirs publics, des organismes d'enseignants ... Il s'organise autour du concept central de qualification.

Celui-ci, considéré le plus souvent par les économistes comme un donné et davantage par les sociologues en terme de relation de pouvoir (Ibidem, p. 182), constitue un objet essentiel. Afin de situer plus précisément la place occupée par la qualification, d'une part dans le processus d'organisation du travail et, d'autre part, dans le mode de formation professionnelle, il est nécessaire de rappeler le contexte historique de notre système d'organisation du travail.

La qualification évoque en tout premier lieu le «métier artisanal» où chaque ouvrier connaît une forte autonomie, les ouvriers constituant une somme d'ouvriers indépendants. Par la suite, avec l'organisation scientifique du travail, laquelle instaure une complémentarité et une solidarité du travail de chacun avec celui de l'autre, les regroupements ne se font plus sur la base du métier mais sur celui de la profession définie le plus souvent suivant les branches d'activité (D'IRIBARNE A., 1990, p. 59). La qualification est alors professionnalisée.

Actuellement, devant les exigences de compétitivité, l'entreprise poursuit de plus en plus des objectifs de rapidité, d'adaptabilité, de performance, de qualité, de fiabilité, de sécurité (Ibidem, p. 96). Les changements technologiques, les systèmes flexibles de production et l'application informatique au domaine de la production industrielle ainsi que l'informatisation du tertiaire ont modifié l'organisation du travail. La remise en cause de vastes systèmes bureaucratiques, la sous-traitance par les grandes entreprises aux petites et moyennes entreprises tentent d'assurer une flexibilité et une compétitivité économique accrue (Ibidem, p. 130). Dans ce contexte, A. d'IRIBARNE met en évidence l'existence d'un nouveau modèle d'orga-

nisation du travail où la primauté est accordée aux équipes par rapport à l'individualisation du poste de travail, où il ne s'agit plus pour une personne de réaliser une seule tâche mais d'être chargée d'une ou de plusieurs fonctions. L'accent est mis sur la motivation, la réflexion porte sur l'organisation du travail, l'adhésion à des valeurs d'implication dans un travail collectif est de plus en plus avancée. Les interventions requises du personnel d'exécution sont accrues et plus diversifiées (Ibidem, p. 138), (VAN HAECHT A., 1986, p. 167).

On parle de compétences collectives de l'entreprise, de son métier, de sa culture. L'entreprise se définit donc comme un nouveau lieu d'intégration sociale où s'articuleraient des «valeurs de métier» et des «valeurs d'entreprise» (D'IRIBARNE A., p. 156).

Ces changements sont susceptibles d'expliquer éventuellement l'existence d'une situation selon laquelle, d'une part, un nombre non négligeable de personnes seraient à la recherche d'un emploi et, d'autre part, un certain nombre d'entreprises éprouveraient des difficultés à trouver le personnel souhaité.

Une première réponse, un peu simpliste, serait de dire que les personnes actuellement au chômage sont «incapables» d'accéder au niveau de qualification souhaité; une seconde, à l'opposé de la proposition précédente, consiste à dire que les employeurs ne sont jamais satisfaits et qu'ils attendent toujours davantage des personnes qu'ils souhaitent embaucher.

Au delà de ces deux positions caricaturales, on souhaiterait esquisser quelques pistes de réflexion permettant de préciser en quoi, si la rencontre formation/emploi n'est peut-être pas introuvable, elle semble à tout le moins difficilement cernable.

Pour mettre cela en évidence, on partira des résultats d'études réalisées auprès d'organismes de formation ainsi qu'auprès d'employeurs potentiels.

On précisera en premier lieu le rôle joué par différents organismes de formation en soulignant de cette manière la multiplicité des formations organisées.

En second lieu, on précisera la demande des employeurs en matière de qualification. Ce sera l'occasion de rappeler la nécessité de tenir compte de réalités distinctes selon les secteurs d'activité concernés et les métiers envisagés.

En troisième lieu, on voudrait émettre quelques remarques concernant le coût des formations, le problème de l'évaluation, et plus particulièrement l'évaluation de la formation en tant qu'instrument d'insertion professionnelle.

Pour terminer, on envisagera l'incidence de la régionalisation et de la communautarisation sur l'adéquation formation/emploi. Il ne s'agit pas de réaliser une étude exhaustive de ce problème mais de lancer quelques pistes de réflexion en évoquant également le rôle joué par les autorités européennes.

1. SITUATION DE L'OFFRE DE FORMATIONS D'ADULTES EN RÉGION LIÉGEOISE

Lorsqu'on parle de formation, on peut concevoir celle-ci tout d'abord comme l'acquisition d'un certain nombre de connaissances (savoir et savoir-être) applicables, si l'on parle de formation professionnelle, dans l'exercice d'un métier.

Ensuite, on définit la formation professionnelle comme l'acquisition du même type de connaissances par un public d'adultes âgés de plus de 18 ans. Dans ce dernier cas, on exclut la formation dispensée pendant la scolarité obligatoire. On voit donc se développer une multitude de filières de formations privées ou publiques, de longue ou de courte durée, poursuivant des objectifs divers, augmentant de manière plus ou moins intense les chances d'accéder à un emploi.

Un inventaire non exhaustif de l'offre de formation en région liégeoise (ROBERT J. et coll., 1988) a permis de recenser en septembre 1988 l'existence de plus de 1.000 formations distinctes organisées par le F.O.R.E.M., les classes moyennes, la promotion sociale et diverses asbl. Il s'agit de formations présentant un intitulé distinct. Il serait nécessaire de préciser les contenus des programmes de formation en vue de permettre une meilleure comparaison des formations recensées et une évaluation de leur adéquation aux exigences des employeurs. Le relevé des intitulés et une première approche des programmes permettent cependant de répartir les formations entre différents secteurs. On relèvera parmi les secteurs suscitant le plus grand nombre de formations celui des services : «bureau-commerce», les «langues», l'«électricité», le secteur «social-psychologie», l'«informatique» et la «mécanique» (Tableau 1).

De plus, les objectifs des stagiaires ne sont pas toujours comparables. Si le suivi d'une formation «coupe-couture» ne répond pas toujours au souhait de trouver un emploi, il est néanmoins susceptible de correspondre à un souci de valorisation personnelle et à l'exercice d'un travail non marchand.

Le Tableau 2 nous donne, par pouvoir organisateur, la répartition du nombre de formations selon les secteurs. Les asbl (dont les classes moyennes) (1) présentent la plus grande diversité de formations dans les secteurs «bureau-commerce» et «social-psychologie». Le réseau libre organise un plus grand nombre de formations dans les secteurs «habillement» et «électricité»; l'Etat insiste davantage sur les secteurs : «langues», «informatique» et «bureau-commerce»; le réseau communal présente une grande diversité dans l'organisation de formations dans les secteurs«langue», «bureau-commerce», «électricité», «paramédical»; le réseau «provincial» organise des formations proportionnellement plus dans les secteurs suivants : «bureau-commerce», «électricité», «informatique», «mécanique», «social-pédagogie», «éducation». Le F.O.R.E.M., quant à lui, focalise son effort de formation dans les secteurs suivants : «bureau-commerce», «informatique», «construction», «mécanique».

TABLEAU 1

Types de formations organisées dans chaque secteur (1)

Secteurs	Nb	%
Accueil - Hôtesse - Tourisme	23	1,5
Agriculture	37	2
Art - Dessin - Artisanat	54	3
Bois	14	1
Boulangerie - Pâtisserie	1	0
Bureau - Commerce	261	16
Construction, bâtiments, routes	40	2,5
Dessin technique	32	2
Divers	12	1
Economie ménagère	18	1
Education - Pédagogie	58	4
Electricité	152	9
Fine mécanique	4	0
Formation générale	49	3
Habillement	49	3
Imprimerie - Arts graphiques	8	0,5
Industrie alimentaire	11	1
Informatique	136	8,5
Langues	195	12
Manutention	6	0,5
Mécanique	127	8
Paramédical	35	2
Peinture - Tapisserie	14	1
Photo - Ciné - Vidéo	32	0,5
Plomberie - Soudure	45	3
Préparatoire	19	1
Sciences	15	1
Social - psychologie	147	9
Soins de beauté	18	1
	---	----
	1.612	100

(1) Par exemple, le secteur Accueil-Hôtesse-Tourisme comprend 23 types distincts de formations, notamment : formation de guide-nature, formation sur la technique de l'accueil, receptionniste hôtelière.

TABLEAU 2

Types de formations organisées dans chaque secteur et pouvoir organisateur (1)

Secteurs	Province		Communes		Etat		Libre		ASBL		FOREM		Tot.
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Accueil									5	2	1	1	6
Agriculture									13	6			13
Art	3	1	13	5	5	3	5	5,5	4	2			31
Bois			6	2	2	1					1	1	9
Boulang.-Pâtis.									1	0			1
Bureau-Commerce	77	20	25	10	20	13	4	4	31	14	24	32	181
Construction	4	1	12	5	2	1	2	2	9	4	7	9	36
Dessin technique	7	2	12	5	2	1	1	1					25
Divers	2	1							6	3	3	4	8
Economie ménag.	4	1	2	1	8	5	3	3	1	0			18
Education péd.	39	10	5	2	3	2	6	6,5	2	0			55
Electricité	43	11	19	8	10	6	16	17	6	3	4	5	98
Fine mécanique			4	2									4
Formation gén.	22	6	13	5	6	4	2	2	1	0	5	7	49
Habillement	3	1	11	4	4	3	19	20,5	6	3			43
Imprimerie			7	3									7
Industrie alim.			2	1					7	3			9
Informatique	41	11	12	5	23	14	8	9	6	3	13	17	103
Langues	23	6	43	17	47	30	8	9	4	2	2	3	127
Manutention													
Mécanique	43	11	16	6	10	6	7	8	9	4	7	9	92
Paramédical	12	3	9	4	5	3			6	3			32
Peinture-Tapis									4	2	1	1	5
Photo-Ciné-Vidéo			6	2	3	2	2	2	1	0			12
Plomberie-Soud.	12	3	11	4	7	4	3	3	5	2	5	7	43
Préparatoire	9	2	4	2	2	1	4	4					19
Sciences	3	1	3	1	1	1							7
Social-Psycho.	34	9	10	4			3	3	90	40	2	3	139
Soins beauté			6	2					4	2			10
Total	381	100	251	100	160	100	93	100	227	100	75	100	1187

(1) Ce tableau ne comprend pas les formations organisées par le secteur privé marchand (essentiellement les formations à distance) recensées dans le tableau précédent.

Les organismes de formation présentent une action diversifiée selon les communes (Tableau 3) : le réseau provincial est localisé essentiellement à Seraing, Liège et Herstal (bassins d'emplois traditionnels dans la région); les réseaux communaux, libres ainsi que les asbl sont localisés principalement à Liège; le F.O.R.E.M. a installé ses centres de formation à Grâce-Hollogne (zoning industriel) et Liège; l'Etat présente (pour des raisons historiques) une localisation plus dispersée.

On remarque donc un manque de souplesse dans l'organisation des formations. Liées aux traditions, à l'attirance pour le centre urbain de grande importance, aux pôles industriels anciens; l'implantation des institutions de formation semble négliger les situations locales d'emploi.

Ceci devrait être complété par le nombre de stagiaires en formation, la durée des formations et le contenu des matières dispensées. On a pu, à cet égard, comparer le nombre d'inscriptions dans différents secteurs d'activité et ce, pour les formations organisées par la promotion sociale, les classes moyennes, le F.O.R.E.M. (Tableau 4).

TABLEAU 3

Communes et types distincts de formations par pouvoir organisateur

	Province	Communes	Etat	Libre	ASBL	FOREM	Tot.
Alleur					1		1
Angleur		18			1		19
Ans		6	14				20
Aywaille					1		1
Blégny			19				19
Eben-Emael					1		1
Grâce-Hol.			47			50	97
Grivegnée	2						2
Herstal	97		1				98
Liège	120	227	18	77	199	23	664
Louveigné					7		7
Neupré					4		4
Ougrée					2		2
Oupeye					3		3
St-Georges s/Meuse			24				24
St-Nicolas				6			6
Seraing	162		2	5			169
Soumagne			35				35
Visé				5			5
Vottem					9		9
Total	381	251	160	93	228	73	1186

Enfin, si les grands secteurs demandeurs de formation («services» «bureau-commerce», «informatique», «langues») sont également ceux pour lesquels un nombre diversifié de formations est organisé, il n'empêche que la demande des employeurs ne semble pas totalement rencontrée.

TABLEAU 4

Nombre d'inscriptions par type de formation et organisme de formation

	Promotion sociale (1)	Classes Moyennes (2)		FOREM (3)		TOTAL	
		Apprentis	Chefs d'entreprise	Cours de base	Formation complémentaire	N	%
Construction	2764	778	179	745	307	4773	3
Bois	1127	345	109	48	18	1647	1
Mécanique	3020	1423	267	268	79	5057	3
Mécanique/Auto.	2702					2702	2
Electricité	1237	341	137	123	57	1895	1
Automation	11098			4	74	11176	7
Métallurgie	3962	1229	298	231	145	5865	4
Chimie	435			7		442	0
Textile	544	95	92	27	74	832	1
Coupe-Couture	17877					17877	12
Alimentation	696	2526	808			4030	3
Formation géné.	6426			512	3	6941	4
Dessin technique industriel, architecture	574			51	38	663	0
Education/pedag. psycho./social	7700			7		7707	5
Langues	51889			546	375	52810	34
Commerce/bur. administration	11986	1221	1100	2137	480	16924	11
Informatique	886			987	551	2424	2
Agriculture	517	368	83			968	1
Artisanat/tourisme	3276	109	33	23		3441	2
Imprimerie/photos livre/arts graph.	1200	35	27			1262	1
Soins personnels	2702	1385	801			4888	
Total d'inscriptions						154324	

(1) Régime Français-Allemand (1985-1986)
(2) Rapport Annuel 1987
(3) Rapport Annuel 1987

2. DEMANDE DES EMPLOYEURS

En 1988, une série d'entretiens ont été menés auprès des responsables de 38 grandes et moyennes entreprises ainsi que de 20 PME et de fédérations professionnelles.

On a pu, de cette manière, préciser la situation de plusieurs secteurs. De manière générale, on constate une majorité d'embauche à un niveau de formation supérieure universitaire et non-universitaire, une exigence de polyvalence (sans nier l'importance de la spécialisation) de plus en plus grande, une exigence quant à la familiarisation à l'informatique et une connaissance des langues. On peut également évoquer l'importance de qualités telles que la souplesse, la disponibilité, l'ouverture d'esprit, l'ardeur au travail, le sens de l'initiative, la conscience professionnelle, le sens des relations, la présentation,... (ROBERT J. et coll., 1988).

Cette étude a permis d'esquisser les demandes de niveaux de formation et les profils recherchés par secteur. Outre les remarques énoncées précédemment, on peut relever la difficulté qu'éprouvent certaines entreprises à trouver des techniciens maîtrisant à la fois l'électricité et la mécanique, la technique du bois et les connaissances en commande numérique, des connaissances de base en maçonnerie mais aussi en matériaux composites et en résistance des matériaux ... Soulignons l'extrême difficulté pour le secteur des fabrications métalliques à trouver sur le marché un ouvier technicien de niveau A2. D'autant plus qu'il ne s'agit pas de nier l'importance des connaissances de base - restant fondamentales - mais d'ajouter à celles-ci la souplesse et la capacité d'adaptation.

Cette étude a mis également en évidence qu'un certain nombre d'entreprises souhaitait assumer elles-mêmes une partie de la formation, essentiellement les formations spécialisées; elles souhaitent donc bénéficier des possibilités offertes par les pouvoirs publics (par exemple, les formations individuelles en entreprises organisées par le F.O.R.E.M. sont en nombre croissant).

L'exigence par rapport au diplôme varie cependant d'un secteur d'activité à l'autre. On peut, à cet égard, présenter les résultats d'une étude réalisée en Région Wallonne (FOLCQUE, 1988) en vue de préciser l'attitude des employeurs vis-à-vis de l'embauche de jeunes peu qualifiés.

Cette étude réalisée auprès de 80 entreprises choisies de manière aléatoire a permis de préciser la politique de ces entreprises par rapport aux jeunes peu qualifiés et, notamment, aux jeunes chômeurs. Une distinction entre petites et moyennes entreprises (P.M.E.) et grandes entreprises ainsi qu'entre grands secteurs d'activité (2) sera réalisée.

Au centre de cette question se touve le problème de la qualification. La définition qu'en donnent les responsables du personnel se révèle bien relative. Le plus grand nombre de responsables rencontrés lie la définition de la qualification à l'exercice du métier sans faire référence à une formation mais plutôt à une capacité liée à l'exercice du métier. La presque totalité attache d'ailleurs plus d'importance à l'expérience qu'au diplôme. Le diplôme est cependant cité par un tiers des responsables; un peu moins d'un cinquième évoque plutôt une attitude, une disposition d'initiative, comme critère de qualification. Comme on le voit, le concept de qualification se révèle complexe, il s'agit d'un ensemble de capacités sociales et techniques. L'entreprise, selon le secteur d'activité, accordera plus d'importance à l'une ou à l'autre de ces caractéristiques.

La formation de base ou, parfois, la motivation à suivre un apprentissage au sein de l'entreprise, semblent soulignées davantage par les responsables du secteur métal.

Dans le secteur de l'édition, les connaissances techniques demandées sont de niveau A3; les qualités de soin, de persévérance, de courage, puis de motivation sont avancées.

Selon le responsable de la Fédération des entreprises de distribution, les politiques diffèrent largement d'une entreprise à l'autre. Le contact avec la clientèle implique qu'une importance soit accordée à la présentation, à la politesse et à la motivation. De manière générale, le niveau de formation n'est guère élevé, excepté pour l'une ou l'autre chaîne de magasin exigeant un niveau A3 (technique inférieur ou professionnel) pour le personnel d'entrepôt et A2 (technique secondaire supérieur) pour le personnel de vente.

Dans le secteur de l'édition, les connaissances techniques demandées sont de niveau A3; les qualités de soin, de persévérance, de courage, puis de motivation sont avancées.

Par rapport à ce que les employeurs estiment être un bon travailleur, la grande majorité des responsables rencontrés jugent négativement les jeunes peu qualifiés (enseignement secondaire inférieur ou moins). Le fait que le jeune soit ou pas au chômage ne semble pas modifier leur opinion. Celle-ci est avancée par les responsables des PME comme par ceux des grandes entreprises. Cependant, les jeunes peu qualifiés (chômeurs ou non) sont jugés plus positivement par les responsables des secteurs de la distribution et de l'édition que par ceux du secteur production.

Il n'empêche que plus de 50 % des entreprises contactées ont embauché des jeunes n'ayant pas obtenu plus du diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou ayant réalisé encore moins d'études. Il semble qu'il y ait, néanmoins, un écart entre les pratiques des employeurs et l'exigence de qualification qu'ils évoquent. Ces pratiques diffèrent selon les niveaux hiérarchiques et le sexe des employés. Si moins de 20 % des femmes engagées comme secrétaire, cadre moyen ou cadre supérieur ne détiennent pas le diplôme correspondant, plus de 40 % des hommes ouvriers qualifiés, cadres moyens et cadres supérieurs sont dans ce cas. Pour les commis (hommes ou femmes), le diplôme de base demandé (A3) est généralement acquis par les personnes engagées.

Si l'embauche des grandes entreprises est supérieure à celle des PME, le taux d'embauche de ces dernières est plus important. Deux explications peuvent être avancées: d'une part, la situation de croissance de certaines PME rencontrées; d'autre part, l'existence d'un seuil minimum de peu qualifiés devant être engagés, que l'entreprise comprenne ou pas un nombre élevé de salariés.

Les critères le plus souvent avancés comme étant les plus importants lors de l'embauche de jeunes peu qualifiés sont la motivation et le travail soigné (81 %); puis le courage (33 %) et le travail rapide (30 %). On a cependant déjà souligné l'importance différente prise par ces éléments selon les secteurs d'activité. Ces qualités sont souvent présentées comme difficiles à acquérir en cours de formation dans l'entreprise contrairement aux connaissances techniques; elles apparaissent donc primordiales pour les moins qualifiés. Les PME (96 %) accordent plus d'importance à la motivation que les grandes entreprises (84 %); le secteur de la distribution plus d'importance au courage (62 %) que les entreprises du groupe production (51 %). La flexibilité d'horaire est un critère avancé avec plus d'insistance par les grandes entreprises que par les PME.

Parmi les mesures proposées par l'Etat (3) afin d'engager les jeunes peu qualifiés, les mesures les plus appliquées étaient la prépension (61 %), les stages O.N.E.M. (54 %) (4), la réduction du temps de travail (35 %), l'opération «Maribel» (34 %). Ces mesures n'apparaissent pas nécessairement comme les plus simples à appliquer, ni les plus avantageuses. Par exemple, l'exonération fiscale, présentée comme la plus simple à appliquer et considérée comme la plus avantageuse est relativement peu appliquée. Les avantages concernant les autres mesures sont perçus comme faibles, voire très faibles (5). Cependant, la grande majorité des responsables d'entreprise ayant appliqué ces mesures s'en trouvent satisfaits.

Outre les mesures ayant une action directe ou indirecte, via les avantages financiers, une série de propositions de formation ont également été mises en place. Parmi les entreprises déclarant éprouver des difficultés à trouver du personnel spécialisé (plus de 50 % des responsables de PME et 77 % des responsables de grandes entreprises), 60 % participent aux programmes de formation et s'en trouvent satisfaits (parmi eux, 23 % sont insatisfaits du congé éducation payé, 15 % des formations organisées par l'O.N.E.M.).

Enfin, on peut penser que l'adoption des mesures se fait en fonction de problèmes spécifiques : par exemple, le surplus de personnel coûteux dans une entreprise implique l'adoption de la prépension; le souhait de spécialisation particulière incite à recourir aux formations individuelles en entreprise. Il s'agit d'aides ponctuelles sans qu'il y ait de véritable politique d'insertion assortie de stratégies concertées entre les pouvoirs publics et les employeurs. Le type de relations que l'employeur présente avec les administrations responsables, le temps qu'il souhaite accorder à la recherche de ces informations, la politique de personnel qu'il souhaite adopter sont autant de facteurs, difficilement quantifiables, susceptibles d'expliquer, en partie, l'adoption de l'une ou l'autre mesure.

Comme on peut le constater, le problème du lien formation/emploi se pose différemment selon les secteurs et les entreprises, celles-ci, selon leur situation spécifique, adopteront l'une ou l'autre mesure d'insertion professionnelle et privilégieront certaines actions de formation.

3. COÛT DES FORMATIONS

Plusieurs études ont déjà été menées en vue de préciser le coût des formations (LEROY R, 1984; FONDATION UNIVERSITAIRE, 1985; MEUNIER J., 1988; ROBERT J., SERMEUS R., BRAGARD L., 1989).

A. LA PROMOTION SOCIALE

Les budgets 1986 et 1987 de la promotion sociale - secteur francophone - étaient les suivants (6).

Budgets de la Promotion Sociale

	1986	1987
Dépenses courantes	2.359.000.000 F	2.427.900.000 F
Dépenses en capital	18.500.000 F	4.800.000 F
Total	2.378.000.000 F	2.432.700.000 F

Comme le nombre d'étudiants est de 120.483 pour l'année 1987-1988, le coût moyen par étudiant était, pour cette année, de l'ordre de 20.200 F.

Ce montant est relativement réduit si on le compare aux coûts moyens des élèves de l'enseignement de plein exercice qui étaient les suivants en 1984.

Coût moyen par élève (1984) :

- 104.809 F pour le primaire;
- 182.047 F pour le secondaire;
- 246.109 F pour l'universitaire.

(Source : Fondation universitaire, bureau des statistiques universitaires, Rapport 1985).

«L'enseignement de promotion sociale frappe par sa modicité», comme le souligne LEROY (1984, p. 33). «Bien entendu, il s'agit d'une moyenne : elle peut comprendre une fraction assez réduite de formations plus coûteuses et une large masse de personnes suivant quelques cours».

En ce qui concerne les diplômes ou brevets délivrés, on dispose des données de la promotion 1983 : 20.021 diplômes ou brevets.

Au 23/3/88, le total du personnel enseignant était de :

- 2.000 environ pour l'enseignement de l'Etat,
- 808 pour l'enseignement provincial,
- 1.762 pour l'enseignement communal,
- 2.054 pour l'enseignement libre,

soit un total de 6.624 personnes (MEUNIER, 1988). Aucune précision n'est cependant apportée en ce qui concerne la répartition entre temps plein et temps partiel. Le nombre de 6,6 étudiants par professeur (120.483 étudiants pour 6.624 enseignants) n'a donc guère de sens.

B. LA FORMATION CLASSES MOYENNES

En ce qui concerne la filière classes moyennes, le budget 1987 ajusté s'élevait, selon le rapport annuel de l'Institut concerné, a 667.200.000 FB. Ce budget se répartit de la manière suivante :

- frais de personnel de l'Institut	14,83 %
- prestations des professeurs	40,15 %
- frais de fonctionnement des centres	30,88 %
- frais de fonctionnement et d'organisation	4,58 %
- perfectionnement associations	0,50 %
- coordination des cours chef entreprise	0,34 %
- frais de déplacement des apprentis	1,92 %
- secrétaires d'apprentissage	2,70 %
- charges immobilières nouvelles	4,09 %

Ce budget a permis de réaliser la formation de 9.940 apprentis et de 4.157 chefs d'entreprise, soit au total 14.097 personnes. Le coût annuel moyen par étudiant est donc de 47.329 F.

Pour 1980, LEROY (1984) donnait un coût moyen de 45.000 F et citait un coût moyen de 30.000 F donné par l'Office Statistique des Communautés européennes.

En termes d'heures de cours, la formation d'un apprenti comporte, en plus de l'apprentissage en entreprise, en moyenne 10 heures de cours par semaine à raison de 32 semaines par an (12 heures la première année, 8 heures les deuxième et troisième), soit environ 320 heures de cours par an. La formation «chef d'entreprise» comporte 8 heures par semaine à raison de 32 semaines par an, soit 256 heures par an.

Un enseignant de la formation des Classes moyennes reçoit une rémunération brute de 520 F par heure effectivement prestée pour la formation liée à l'apprentissage et de 750 F par heure prestée pour la formation «chef d'entreprise». En faisant l'hypothèse qu'un enseignant à temps plein donne 30 heures de cours par semaine pendant les 32 semaines de cours, on obtient une rémunération annuelle de 499.200 F brut pour un professeur de l'apprentissage et de 720.000 F brut pour un professeur de la formation «chef d'entreprise». On peut donc estimer le traitement moyen à un niveau de 600.000 F. En équivalent temps plein, on peut dès lors estimer que la formation des Classes Moyennes utilise 446 enseignants (267.876.000 F pour la rémunération des enseignants à raison de 600.000 F par enseignant), soit un enseignant pour 35 élèves,

LEROY (1984, p. 49) s'interrogeait sur la modicité de la croissance des dépenses par tête pour la formation des apprentis entre 1973 et 1983 : à peine 1,1 % par an à comparer aux 4,1 % du cadre scolaire traditionnel. Il concluait par cette interrogation : «Serait-ce l'indice d'un certain ralentissement dans l'effort financier consenti pour ce genre de formation ?».

Il est en tout cas évident que les rémunérations des professeurs des formations des classes moyennes sont faibles : même en admettant un régime de 30 heures de cours par semaine, ce qui est beaucoup pour un enseignant, les rémunérations variant de 500.000 F à 720.000 F par an sont faibles.

Vu ce niveau de rémunération, on peut comprendre les difficultés éprouvée par cette filière pour recruter son personnel enseignant.

C. LE FOREM

Le rapport annuel de l'ONEM de 1987 donne la situation (provisoire) de ses dépenses réelles de formation en Communauté française : 1.779.841.175 F. Selon ce même rapport annuel, le nombre de formations achevées en 1987 via la filière ONEM (aujourd'hui FOREM) s'élevait à 15.532 en Communauté française (et à 125 en Communauté germanophone). On peut donc estimer le coût moyen par formation à 114.591 F. (7).

Il est en outre précisé dans le rapport annuel de l'ONEM de 1987 que la durée moyenne de formation est, en Communauté française, de plus ou moins 500 heures, soit environ 15 heures par semaine si on se ramène à des périodes de formation de 32 semaines (par souci de comparabilité avec les formations des classes moyennes).

Pour assurer cette formation, l'effectif contractuel de la formation professionnelle - Communauté française - était de 818 unités (dont 456 enseignants temps plein et 39 temps partiel) auxquelles il fallait ajouter 163 chômeurs mis au travail, à savoir 60 licenciés, 68 régents et gradués, 15 instituteurs et 20 rédacteurs. Au total, 599 enseignants temps plein et 39 temps partiel ont participé à la formation de 15.532 personnes, soit un enseignant pour 30 étudiants environ. On observera que, pour arriver à ce chiffre de 30 étudiants, on a comptabilisé les effectifs de toutes les formations du FOREM, y compris les formations subsidiées. Si l'on fait abstraction de celles-ci, on arrive à 23 étudiants par enseignant.

*
* *

En conclusion des observations précédentes, on admettra qu'il est difficile de comparer, en termes de coûts, la filière de «promotion sociale» aux deux autres compte tenu de ses spécificités. Pour les deux autres, il est évident que la formation des Classes moyennes est nettement moins coûteuse pour les pouvoirs publics que celle du FOREM.

Les deux facteurs suivants peuvent contribuer à expliquer la différence de coût :

- les apprentis ne perçoivent qu'une rémunération de leur patron d'apprentissage alors que les bénéficiaires des formations du FOREM reçoivent, en plus de leurs éventuelles indemnités de chômage, un complément d'allocation de 40 F brut l'heure ;
- les enseignants de la filière Classes Moyennes, rémunérés à l'heure de prestation, ont des revenus faibles par rapport à ceux des autres types d'enseignements ;
- le nombre de personnes en formation par enseignant est plus faible au FOREM.

Mais il est utile de rappeler à ce propos que les publics concernés sont le plus souvent différents. En particulier :
- l'apprentissage correspond généralement à une scolarité alors que les formations du FOREM concernent les personnes du monde du travail ;
- le niveau de qualification à l'entrée en formation diffère.

En outre, la filière du FOREM implique souvent une formation professionnelle par des formateurs contractuels en centres en gestion propre (8) alors que la formation professionnelle aux Classes Moyennes est dans une large mesure assurée en entreprise et celle de promotion sociale est organisée, pour de nombreuses formations dans les locaux utilisés déjà pour l'enseignement de plein exercice.

Pour obtenir une comparaison plus poussée entre les formations du FOREM et des Classes Moyennes, il serait nécessaire de différencier les types de formation organisées par les Classes Moyennes d'une part (apprentissage, chef d'entreprise), par le FOREM d'autre part (formations réalisées par le FOREM, formations subsidiées par celui-ci et organisées en entreprises,...).

De plus des accords sont pris entre, d'une part, certains centres du FOREM, des établissements de promotion sociale, les centres de formations des classes moyennes et, d'autre part, des entreprises ou des fédérations professionnelles susceptibles d'apporter leur appui pédagogique ou matériel.

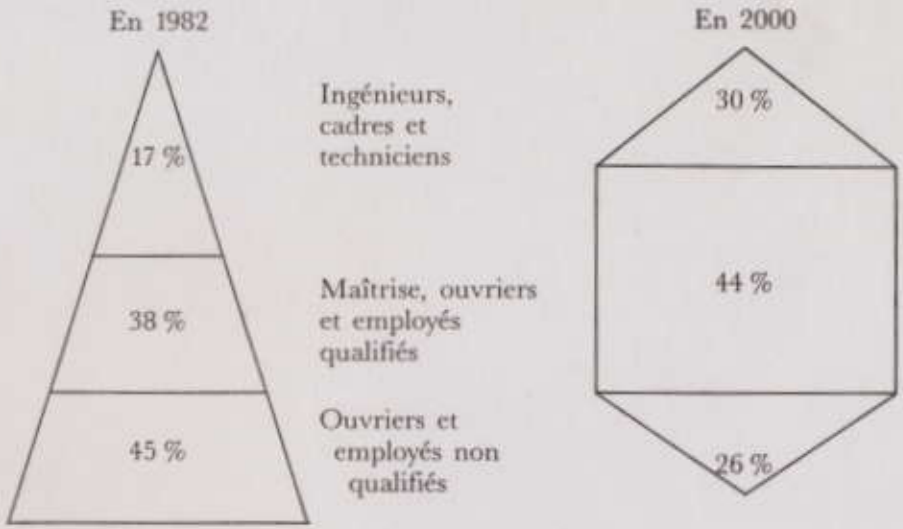
4. RÉFLEXIONS À PROPOS DE L'ÉVOLUTION

Il semble malaisé d'évaluer l'impact de la formation sur l'emploi non seulement du fait de l'absence de statistiques mais également par la difficulté qu'il y a à évaluer quantitativement l'incidence du manque de formation sur la situation économique de l'entreprise. L'absence de personnel qualifié, par exemple, empêche l'entreprise d'effectuer une remise de prix à propos d'un marché éventuel. Comment chiffrer cette perte ?

La multitude de formations existant actuellement ne simplifie pas les pratiques d'évaluation. Les objectifs poursuivis se révèlent parfois très diversifiés et ne concernent pas nécessairement l'obtention d'un emploi. Prenons à titre d'exemple, la finalité de l'enseignement obligatoire. Si l'enseignement général poursuit de manière privilégiée un objectif de poursuite des études dans l'enseignement supérieur, l'enseignement technique et professionnel poursuivent davantage un objectif d'insertion professionnelle. Or, les étudiants issus de l'enseignement professionnel éprouvent le plus de difficultés à trouver un emploi dans le contexte économique actuel où un niveau de plus en plus élevé de qualifications sera demandé (Schéma 1, d'IRIBARNE, p. 184).

La promotion sociale poursuit un objectif de promotion non seulement professionnelle mais aussi personnelle (épanouissement) ; initialement prévue pour permettre la promotion de personnes déjà engagées sur le marché du travail, elle est amenée à former un nombre croissant de sans emploi ;

Emplois dans l'industrie



le F.O.R.E.M. tente de répondre aux besoins du marché du travail en formant initialement des personnes sans emploi mais organise de plus en plus des formations en vue de recycler des travailleurs, tout en accueillant les moins qualifiés dans un cycle d'orientation ; les classes moyennes forment de futurs chefs d'entreprise mais sont amenées à rencontrer un public de chômeurs qui n'envisage pas nécessairement d'occuper un tel emploi (BRAGARD L., 1987).

Cette multiplicité d'objectifs, ces changements quant au public concerné ne facilitent pas les possibilités de comparaison des formations, l'évaluation de l'adéquation de la formation aux objectifs poursuivis et plus particulièrement à celui d'insertion professionnelle.

L'évaluation relative à l'impact de la formation sur l'emploi est difficile à préciser. A ce propos, on ne peut parler de création d'emploi mais de permettre, par la formation, à des personnes n'ayant pas d'emploi, faute de formation adéquate, d'en obtenir un (9). Le problème est d'autant plus complexe que certaines formations permettent à ceux qui les suivent d'occuper un emploi dans un secteur totalement différent. A titre d'exemple, citons le recrutement, dans le secteur du montage de circuits imprimés, des femmes ayant suivi une formation coupe-couture ou ayant travaillé dans ce domaine. Leurs qualités de soin, de précision, de rapidité sont particulièrement appréciées.

De plus, quel critère doit-on retenir afin de définir l'insertion ? S'agit-il de tenir compte uniquement des emplois correspondant aux formations suivies ? A partir de quel moment (durée d'occupation) une personne est-elle insérée ? Quel type de contrat doit-on retenir : durée indéterminée, durée déterminée, statut précaire, afin de définir l'insertion ? Enfin, le problème de l'évaluation implique la prise en compte d'une mesure d'utilité sociale difficilement quantifiable ici.

5. RÉGIONALISATION, COMMUNAUTARISATION ET MESURES EUROPÉENNES

Il ne peut s'agir ici de réaliser une étude détaillée de l'impact des mesures de régionalisation et de communautarisation d'une part, d'actions européennes d'autre part, sur la situation de la formation et de l'emploi. On se limitera à relever quelques observations et à émettre un certain nombre de remarques relatives à la situation actuelle.

Suite à la régionalisation de l'emploi et à la communautarisation de la formation, un organe commun a été créé sous le nom d'Office Régional de la Formation et de l'Emploi (F.O.R.E.M.). Afin d'assurer la coordination entre les matières de la formation et de l'emploi, ont également été à nouveau mises en place des structures de concertation sous-régionales appelées «comités subrégionaux de l'emploi» (Leboulle C., 1990). Ceux-ci devraient diposer de moyens financiers plus importants que précédemment.

Ces mesures s'insèrent dant le cadre d'une politique de concertation et de rationalisation des moyens disponibles comme en témoignent les collaborations entre organismes de formation, la mise en place de banques de données et d'inventaires de formation, l'organisation de formations sous forme modulaire,...

Par ailleurs, on ne peut négliger l'impact de dispositions européennes en matière de formation. Les programmes élaborés en matière d'éducation et de formation sont multiples; on peut citer plus particulièrement, à l'égard des chômeurs, l'action du Fonds Social Européen. Celui-ci élabore les grandes orientations de programmes susceptibles d'améliorer la situation de chômeurs de longue durée et l'insertion professionnelle des jeunes, il favorise l'organisation de programmes transnationaux, la formation dans le domaine des technologies de pointe ainsi que les mesures de formation à propos de publics cibles : femmes, immigrés, handicapés. Les critères énoncés par les instances européennes orientent les politiques de formation régionales et communautaires. Les changements d'orientation ont un impact sur les pratiques de formation. Une étude précise de cette incidence serait à réaliser.

6. CONCLUSION

En conclusion, si les employeurs insistent sur la nécessité de polyvalence des compétences, ils souhaitent cependant une formation de base sanctionnée par un diplôme. L'exigence d'un niveau minimum de connaissances varie néanmoins d'un secteur d'activité à l'autre. Par ailleurs, des formations professionnelles sont mises en place sans qu'il y ait équivalence de diplôme avec l'enseignement de plein exercice (10).

Ceci pose la question de la reconnaissance des formations organisées sur le marché. Cette reconnaissance varie par exemple selon le titre obtenu, la réputation de l'établissement, le lien entre les responsables d'organismes de formations et les employeurs. On remarque, dès lors, l'importance de l'information : information quant au contenu des formations, quant aux objectifs poursuivis par celles-ci, quant aux attentes des employeurs. C'est en partie en vue de répondre à cet objectif qu'on assiste aujourd'hui à la mise en place de banques de données et d'inventaires de formation à destination de demandeurs potentiels de formation.

Le danger est grand cependant de constater l'absence de coordination et parfois la concurrence entre les initiateurs de ces différentes sources d'information ; de plus, le nombre croissant d'organismes de formations, les modifications rapides dans l'organisation du travail et le poids des traditions peuvent expliquer en partie les difficultés de collaboration aux niveaux local et régional.

C'est en vue de répondre à cette exigence de collaboration qu'ont été à nouveau mis en place les comités subrégionaux de l'emploi. Ceux-ci devraient disposer de plus d'autonomie dans la gestion de ressources financières accrues en vue d'établir des études quant aux situations régionales d'emploi et de formation et de susciter la mise en place éventuelle de programmes de formation.

On doit toutefois insister sur l'importance de créer des garanties suffisantes afin d'optimaliser le travail de ces organismes.

Les changements que connaît le marché de la formation constituent un défi d'autant plus grand qu'ils s'insèrent dans le cadre européen. Le nombre croissant de programmes, l'harmonisation éventuelle des titres, les possibilités d'échange, ... peuvent créer le mythe de la formation professionnelle. Celle-ci serait susceptible de régler tous les problèmes : suppression du chômage, réponses aux reconversions, aux bouleversements technologiques, possibilité de démocratisation quant à l'accès au savoir... On doit cependant reconnaître que la formation constitue de plus en plus un produit qui s'achète et se vend éventuellement très cher, dont l'accès reste parfois bien théorique, dont la valeur et l'utilité varient fortement. La formation engendre de nouveaux professionnels (les formateurs), accélère la course aux qualifications et peut amener un effet pervers par un processus de surenchère où l'on exige parfois plus de qualifications que ce qui est requis pour effectuer un travail ou par une valorisation de professions qualifiées au dépens de la reconnaissance de métiers ouvriers toujours demandés.

La gestion du marché de la formation voit s'accroître le rôle des pouvoirs publics. La politique à mener dans les prochaines années devra répondre à de nombreux problèmes. Citons notamment :

- la nécessité d'une reconnaissance des formations suivies;
- la réponse aux besoins urgents de l'économie ainsi qu'aux demandes à long terme;
- le maintien de l'équilibre européen;
- la valorisation des formations par l'occupation d'emplois correspondants;
- l'accès à l'information par le plus grand nombre;
- etc.

Encore faut-il envisager la place et l'importance que les pouvoirs publics accordent à la formation. On doit aujourd'hui reconnaître que la situation des différents pays de la Communauté Européenne varie de manière non négligeable. Les nombreuses instances de décision organisées par la communautarisation et la régionalisation dans notre pays, la place secondaire accordée à la formation et à l'enseignement, la multiplicité des filières, l'absence de concertation, ne risquent-elles pas de nous engager dans une voie sans issue où la formation est envisagée pour elle-même, sans perspective ou projet, comme s'autosuffisant, sans pouvoir favoriser la réalisation d'une vie économique et sociale réellement équitable et positive pour chacun d'entre nous?

BIBLIOGRAPHIE

- BRAGARD L., «L'apprentissage», Centre de Recherche et de Documentation PME, Liège, 1987
- D'IRIBARNE A., «La compétitivité. Défi social, enjeu éducatif», Sociétés en mouvement, Presses du CNRS, Paris, 1989.
- FOLCQUE P., «Attitude des entreprises quant à l'offre d'emploi aux jeunes peu qualifiés», Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de licencié en Sciences économiques, Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix, Faculté des Sciences économiques et sociales, Namur, 1987-1988.
- LEBOULLE C., «Application à la Wallonie». Intervention à la Journée d'informations «Actions Européennes dans le cadre de la Wallonie rurale : Objectifs 3, 4 et 5a de la réforme des fonds structurels, «F.S.E. et FEOGA», Gembloux, 5 avril 1990
- LEROY R., «Le financement de la formation professionnelle en Belgique», CEDEOP, Berlin, 1984.
- MERCIER M. et ROBERT J., Stratégies d'insertion socio-professionnelle et formation des formateurs. Rapport d'activité pour la Fédération des Initiatives d'Aide Sociale. Juin 1988
- MEUNIER J., «Investissement scolaire : l'enseignement de Promotion sociale», 8e congrès des économistes belge de langue française, Commission 1 : les ressources humaines, 17-18 novembre 1988, Centre interuniversitaire de formation permanente, Charleroi.
- ONEM, Rapport annuel, 1987
- ROBERT J., SENSI D., ALEXANDRE P., «Inventaire des offres de formations d'adultes (pour les communes dépendant du Comité subrégional de l'Emploi de Liège)», Centre de Recherche et de Documentation PME, Comité Subrégional de l'Emploi, Liège, 1989.
- ROBERT J., SERMEUS R., BRAGARD L., «La formation para-scolaire en Communauté française», Rapport de Recherche pour Monsieur le Ministre de la Communauté française J.-P. Grafé, Centre de Recherche et de Documentation PME, Liège, Mai 1989.
- TORTAJADA R., «La qualification : concept empirique» in TANGUY L. (sous la direction de), L'introuvable relation formation/emploi. Un état des recherches en France, la Documentation française, Paris, 1986.
- VAN HAECHT A., «De l'école à l'entreprise : problématisation du procès de socialisation», in VAN HAECHT A. (sous la direction de), Socialisations scolaires, socialisations professionnelles : nouveaux enjeux, nouveaux débats, Institut de sociologie, Bruxelles, 1986, pp. 165-178.

NOTES

(1) Sur un total de 227 formations recensées, 70 sont organisées par les classes moyennes, 38 par les entreprises d'apprentissage professionnel.

(2) Afin de permettre cette comparaison, les responsables du personnel de 48 PME et de 31 grandes entreprises ont été rencontrés : 37 d'entreprises du groupe «production» (construction et fabrications métalliques), et 42 d'entreprises du groupe «services» (distribution et édition).

(3) En cours de réforme.

(4) Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 travailleurs.

(5) Le pourcentage de «sans avis» est très élevé (30 %).

(6) MEUNIER J., 1988.

(7) Les différences quant au nombre de semaines de formations selon la section choisie doivent cependant nuancer cette évaluation. En outre, le Fonds social européen intervient en remboursant une partie du coût de la formation des stagiaires ayant trouvé un emploi, selon certaines conditions, après la formation. Selon LEROY (1984), la dépense moyenne par formation (pour l'ensemble du pays) était de 152.000 F en 1980.

(8) Les centres en gestion propre appartiennent au FOREM. Les formations des secteurs d'activité tertiaire et secondaire qui y sont dispensées se distinguent des formations en entreprise subsidiées par le FOREM mais non organisées dans ses propres centres.

(9) Une recherche réalisée pour la Fédération des initiatives d'aide sociale en 1988 auprès de quatre entreprises d'apprentissage professionnel (93 jeunes concernés) a permis de mettre en évidence l'existence d'un taux de mise au travail de 42 % suite à la formation (MERCIER M. et ROBERT J., Stratégies d'insertion socio-professionnelle et formation des formateurs. Rapport d'activité. Juin 1988). Des entretiens menés en Région liégeoise en 1984, il semblerait que le pourcentage de placements suite au suivi d'une formation organisée par le FOREM dans le secteur tertiaire soit de l'ordre de 70 % ; le pourcentage est plus faible pour les formations du secondaire où les exigences à l'entrée en formation étaient moins élevées et les conditions du marché de l'emploi moins favorables. Parmi les anciens apprentis (ayant terminé un contrat d'apprentissage en 1979 et 1985 en Communauté française), 24 % ont suivi une formation «chef d'entreprise» et 22 % envisagent d'en suivre une. 17 % de ceux ayant suivi un apprentissage sont sans emploi (BRAGARD, 1987). Ces informations, citées à titre d'hypothèses, demandent la réalisation d'études complémentaires. Ces études devraient être réalisées en tenant compte des spécificités régionales et sectorielles.

(10) Les réformes entreprises aujourd'hui tentent de répondre à ce souci de reconnaissance.