

Le lien entre la formation et l'emploi

Rapport Annuel 2009

Le mot du Président

Madame, Monsieur,

Il faut constater que le contexte dans lequel nous travaillons et vivons a fortement changé.

Ce qui a commencé comme une crise du crédit aux Etats-Unis a évolué vers une crise mondiale du système financier. Nous en avons rapidement et intensément ressenti les conséquences, dans l'économie réelle et sur le plan social et également dans notre secteur. Le chiffre d'affaires est en baisse, de plus en plus d'entreprises doivent restructurer et licencier, le chômage augmente, des mesures de crise sont provisoirement mises en place en faveur des employés.

En outre, notre façon actuelle de produire et de consommer ne peut plus être poursuivie. Les matières premières et les sources énergétiques sur base de carbone s'épuisent. Le climat est en crise.

Suite à cette situation, le FEMB, le Fonds pour l'emploi et la formation des Employés des fabrications Métalliques du Brabant, se trouve également devant de nouveaux défis.

Dans l'immédiat, nous avons réagi à la crise économique en rendant temporairement gratuite notre offre de formations pour les employés des entreprises du secteur.

Dans un futur proche, nous voulons jouer un rôle plus actif à l'intérieur des cellules pour l'emploi dans le cadre des restructurations, tout en nous basant sur notre mission spécifique. Ainsi, nous voulons d'une part nous mettre au service des employés qui perdent leur emploi et qui doivent se réorienter sur le marché de l'emploi et d'autre part, au service des entreprises qui recherchent du personnel qualifié.

A long terme, nous devons adapter notre offre en fonction de l'évolution nécessaire vers une économie « verte ».

Comme le prouvent quelques changements récents, le FEMB est prêt à relever ces défis. Premièrement, le FEMB a élargi son offre de formations et ne se limite plus aux connaissances et aux compétences purement techniques. Deuxièmement, le FEMB a intensifié sa collaboration avec les autres fonds à l'intérieur et à l'extérieur des secteurs du métal et des organismes de contrôle. Troisièmement, la visibilité du FEMB a beaucoup augmenté grâce au site web et à la newsletter mensuelle.

Pour conclure, je voudrais remercier cordialement l'équipe du FEMB – Vanessa Plasria (coordinatrice), Miet Bosmans (conseiller de formation), Jacqueline Biasino et Arne Demyttenaere (assistants administratifs) – pour leur engouement et leur dynamisme, et évidemment aussi pour la préparation du présent rapport annuel.

Philippe Bervoets
Président du FEMB

I. Mieux connaître le FEMB

1. Qu'est-ce que le FEMB ?

Description

Structure d'organisation

Fonctionnement du FEMB

2. Qui est le FEMB

2.1. Conseil d'administration

2.2. Gestion Journalière

3. Mission du FEMB

3.1. De façon générale

3.2. Plus précisément

A quoi doivent répondre les activités de formation de FEMB ?

Public cible

Partenariat et réseau

Engagement et responsabilité réciproques

4. Ressources financières – situation des cotisations

4.1. National – perception par l'intermédiaire de INOM/IFPM-Employés

4.2. Projets de formation pour employés à risque

5. Public cible

5.1. Employés et employés qui appartiennent aux groupes à risque

PC 209

PC 219

Définition des groupes à risque

5.2. Demandeurs d'emploi

II. Activités

1. Formations pour employés

- 1.1. **Offre intersectorielle**
- 1.2. **Collaboration avec INOM-Bedienden**
- 1.3. **Statistiques des formations de l'année 2009**
 - Situation générale
 - Nombre de participants par type de formation
 - Rapport employés/employés à risque
 - Rapport hommes/femmes

- 2.1. **En général**
- 2.2. **Statistiques de l'année 2009**
- 2.3. **Présentation condensée des projets**
 - Industrieel tekenaar 2008-2009
 - Industrieel tekenaar 2009-2010
 - Elektro-technisch tekenaar 2009-2010
 - Tweetalig administratief en boekhoudkundig medewerkster 2008-2009
 - Tweetalig administratief en boekhoudkundig medewerkster 2009-2010
 - CAO-DAO pour Dessinateurs Techniques 2009-2010
 - Agents de Méthodes 2008 – 2009
 - Responsables Production et Qualité 2009-2010
 - Techniciens Supérieurs en Sécurité Informatique 2008-2009
 - Assistantes en E-commerce International 2008-2009
 - Electromécaniciens de maintenance et gestionnaires d'automatismes 2009
 - Gestionnaires de Sites Web 2009-2010
 - Gestionnaires de Bases de Données 2009-2010

III. Subvention des formations

- 1. Dossiers de formation en faveur des employés à risque
- 2. La ligne de crédit auprès de VDAB
- 3. Le financement des formations pour employés organisées par le FEMB
- 4. Le congé éducation payé

IV. Activités de sensibilisation du public

V. Partenaires du FEMB

I. Mieux connaître le FEMB

1. Qu'est-ce que le FEMB ?

1.1. Description

Une initiative sectorielle pour la formation et l'accompagnement de carrière.

L'art. 3 § 2 des statuts définit le terrain de travail du **FEMB**

“(L’association) Elle a pour objet l’organisation, la promotion et le financement de toute forme de formation professionnelle visant la formation, l’adaptation, la formation complémentaire, la spécialisation ou le recyclage des employés ou employés potentiels des fabrications métallique, mécanique et électrique du Brabant ainsi que les employés ou employés potentiels des organismes de contrôle agréés.”

Le **FEMB** est une asbl fondée en 1987 par les partenaires sociaux du secteur. Le **FEMB** est géré paritairement par les représentants des employeurs - Agoria-Brabant - et les représentants des travailleurs - la CNE/GNC, le SETCa/BBTK et la LBC/NVK.

Le **FEMB** est devenu un organe de concertation réalisant des initiatives d'emploi et de formation pour travailleurs ou demandeurs d'emploi faisant partie des groupes à risque et aussi des activités de formation pour les employés :

- des entreprises membres des fabrications métallique, mécanique et électrique du Brabant (C.P. 209-Brabant)
- des entreprises membres des organismes de contrôle agréés (C.P. 219).

1.2. Structure d'organisation

Le **FEMB** a, outre l'Assemblée Générale, mis en place trois niveaux d'organisation : le Conseil d'Administration, le Comité de Gestion et la gestion quotidienne.

Conseil d'Administration : niveau gestion

est constitué paritairement et est composé de 4 représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective de travail, 4 représentants des entreprises membres d'Agoria.

- **Mission :**
 - Déterminer la vision, les objectifs et la stratégie.
 - Approuver et suivre les plans d'actions.
 - Déterminer et suivre le budget et les comptes.
 - Définir la gestion du personnel.
 - Toutes les autres décisions qu'il n'a pas déléguées.

Comité de gestion : niveau technique

est composé des conseillers du **FEMB**, de deux spécialistes en matière de formation des organisations syndicales et de deux spécialistes en formation d'Agoria.

- **Mission :**
 - Analyser les besoins de formations.
 - Choisir, assurer le suivi et évaluer les formations.
 - Choisir, assurer le suivi et évaluer les opérateurs de formations.
 - Etablir et assurer le suivi des budgets pour les différentes formations.

Gestion quotidienne : niveau opérationnel

la gestion quotidienne est confiée aux collaborateurs du **FEMB**. L'équipe est composée d'une coordinatrice, d'un conseiller en formation et de deux assistants administratifs.

- **Mission :**
 - Préparer les projets de formation.
 - Gérer et suivre les dossiers de formations dans leurs aspects techniques et administratifs.
 - Créer un réseau de partenaires.
 - Rechercher des possibilités financières.
 - Préparer les réunions du Conseil d'Administration et du Comité de Gestion.
 - Développer l'information, la communication et la visibilité du Fonds
 - Assurer les contacts avec les entreprises, les opérateurs de formations, le FSE, ...

1.3. Fonctionnement du FEMB

- Gestion paritaire

Le **FEMB** trouve son origine dans une convention collective de travail. Par conséquent, le Fonds doit être géré de façon paritaire.

Ceci consiste en ce que toute décision, tant en matière d'organisation que de fonctionnement, prise par le Conseil d'Administration ou par les organes paritaires internes, doit l'être à partir d'un consensus.

- Transparence

Il est nécessaire que pour une gestion paritaire effective dans l'organisation et le fonctionnement du **FEMB**, une transparence complète règne entre tous les responsables à tous les niveaux de décision.

- Visibilité

Le **FEMB** tire une partie importante de ses moyens des cotisations venant du secteur et par conséquent sa mission est de travailler pour les travailleurs et les entreprises du secteur.

Ainsi il est nécessaire de donner au travail et aux initiatives du **FEMB** suffisamment de visibilité.

- Efficacité

Les moyens financiers du **FEMB** doivent être utilisés de façon efficace. L'efficacité des actions du **FEMB** doit se traduire en terme de résultats, avec comme objectifs de répondre aux besoins du secteur, d'être orientées vers l'avenir et ce de manière innovante.

- Equilibre des projets sur l'ensemble de la zone géographique du FEMB

Les actions doivent se situer sur toute la région du Brabant (Brabant-Flamand, Bruxelles, Brabant Wallon), afin de ne pas éparpiller les moyens.

Dans le fonctionnement et les initiatives qui sont développés, un bon équilibre doit régner entre d'une part les Francophones et les Néerlandophones et entre les différentes sous régions d'autre part.

2. Qui est le FEMB ?

2.1. Conseil d'Administration

Président:

Monsieur Philippe BERVOETS, Secrétaire LBC-NVK

Vice-Présidents:

Monsieur Stephan VANHAVERBEKE, Directeur AGORIA BRABANT

Monsieur Jean-Richard DEGROOTE, Secrétaire SETCa

Membres:

Monsieur Jos BOUWEN, Directeur & HQ Administration Manager, TERUMO EUROPE NV

Monsieur Jean-Pierre HERMANT, Directeur des Ressources Humaines, CHEROKEE EUROPE SCA

Monsieur Martin WILLEMS, Secrétaire SETCA-BBTK

Monsieur José SWENEN, Secrétaire CNE-GNC

Monsieur Mario THYSEBAERT, HR Director KONE BELGIUM

2.2. Gestion journalière du FEMB

La Coordinatrice:

Madame Vanessa PLASRIA - 02 250 06 17

La Conseillère en formation :

Madame Miet BOSMANS- 02 250 06 13

Le secrétariat :

Madame Jacqueline BIASINO - 02 250 06 11

Monsieur Arne DEMYTTENAERE - 02 250 06 10

3. Mission du FEMB

3.1. De façon générale

Le **FEMB** souhaite jouer un rôle dans :

- la formation professionnelle
- l'insertion
- l'emploi.

La formation a comme objectif, à la fois, de maintenir et/ou de favoriser la/(ré)insertion sur le marché du travail et ainsi de consolider et/ou mener à l'emploi.

Les efforts du **FEMB** en ce qui concerne la formation doivent être compris comme une contribution à l'apprentissage tout au long de la vie des demandeurs d'emploi et des travailleurs.

3.2. Plus précisément

- A quoi doivent répondre les activités de formation du FEMB ?

- Elles doivent se focaliser sur des formations qui apportent une qualification (également en terme de formation générale).
Les formations doivent être elles-mêmes garantes de qualité.
- Elles doivent être orientées sur les besoins réels et/ou potentiels dans les entreprises. Ainsi, les formations sont nécessairement en lien étroit avec l'insertion et l'emploi.
Du fait que les besoins évoluent (e.a. par les restructurations et les évolutions technologiques), il est important que le **FEMB** adapte ses actions de façon à s'accorder aux changements survenus.
- Elles doivent être orientées sur des initiatives prises en faveur
 - des travailleurs,
 - des futurs travailleurs (demandeurs d'emplois) et
 - des entreprises du secteur.

Il est cependant souhaitable et utile que certaines initiatives puissent se faire en collaboration avec d'autres secteurs.

- Elles ont comme objectif d'être adaptées, innovantes et uniques.
Ce qui signifie que les initiatives de formation doivent aller à la rencontre soit des profils professionnels qui ne sont pas ou insuffisamment présents sur le marché du travail, soit des formations qui ne peuvent pas être organisées par les entreprises isolément (p.ex. en raison d'un public restreint et très ciblé au niveau de chaque entreprise prise séparément, d'un manque de moyens ou d'un manque sur le marché de la formation).

Le bien fondé des programmes de formation mis en œuvre par le **FEMB** sera périodiquement réexaminé au vu de l'évolution des besoins de formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs dans le secteur.

- **Public cible**

Le public cible est composé de trois types de personnes :

- Les demandeurs d'emplois qui par leur formation, leur recyclage et leur remise à niveau peuvent être (ré)insérés sur le marché du travail avec une perspective d'emploi dans notre secteur, de préférence.
- Les travailleurs du secteur sous contrats de travail.
- Les travailleurs du secteur qui perdent leur travail et qui par une formation, un recyclage ou une remise à niveau peuvent être réinsérés sur le marché du travail.

- **Partenariat et réseau**

La collaboration est un instrument essentiel dans la réalisation de la mission du **FEMB**. Le travail en collaboration a un effet multiplicateur.

Ces partenariats consistent ou peuvent consister en :

- une collaboration avec les opérateurs de formation ; le **FEMB** souhaite en principe ne pas organiser lui-même de formations.
- une collaboration avec les autres régions ou même avec les autres secteurs.
- une collaboration entre les entreprises via des centres de compétences.

- **Engagement et responsabilité réciproques**

En matière de formation, le Conseil d'Administration souhaite souscrire au principe de l'engagement et de la responsabilité réciproque entre l'employeur et le travailleur.

4. Ressources financières – Situation des cotisations

Le service du **FEMB** est financé par les cotisations dans le cadre du Contrat Collectif de Travail. Chaque année, le **FEMB** perçoit un pourcentage de la masse salariale des employés afin de réaliser des initiatives de formation pour employés et demandeurs d'emploi, en exécution du CCT sectoriel national.

4.1. National – perception par l'intermédiaire de INOM/IFPM-Employés

Infrastructure de formation et/ou organisation de cours

- Conversion en un forfait de € 27,50 par employé par an.
- Récupération indirecte via la participation aux cours offerts par le **FEMB**.

4.2. Projets de formation pour employés à risque

- Conversion en un forfait de € 34 par employé par an.
Récupération partielle via l'introduction de dossiers de formation auprès du **FEMB**.

Public cible

5.1. Employés et employés qui appartiennent aux groupes à risque

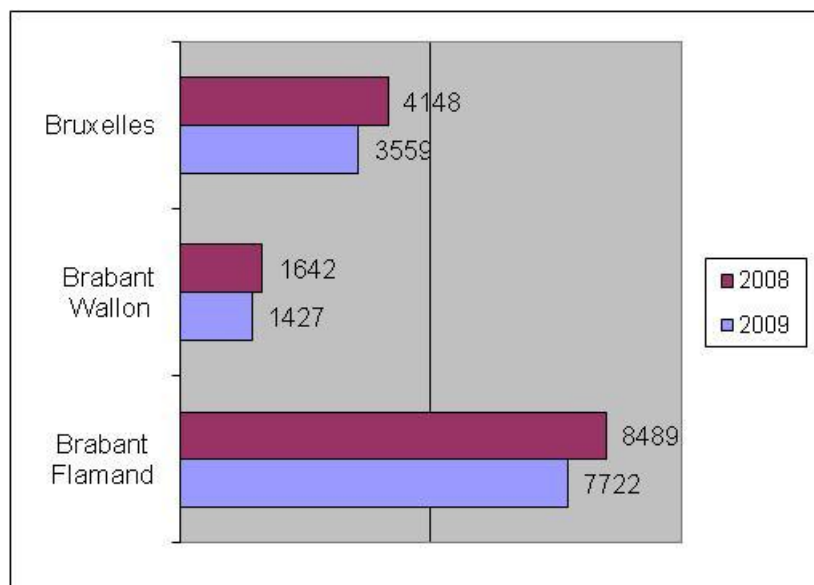
CP 209

Le **FEMB** fournit des services de formation aux employés et aux entreprises qui ressortent de la commission paritaire 209 à l'intérieur de la province du Brabant.

Nombre d'entreprises de la CP 209 (situation du 30/12/2009) : 402

Nombre d'employés de la CP 209 (situation du 30/12/2009) :

Bruxelles	3559
Brabant Wallon	1427
Brabant Flamand	7722
Total	12708



CP 219

Nombre d'employés national CP 219 : 629

Nombre d'entreprises CP 219 : 8

Définition des groupes à risque

Le CCT du 8 novembre 1999, relative à l'élargissement de la notion de "groupes à risque", considère les employés suivants comme appartenant aux groupes à risque.

Les travailleurs au sein des entreprises du Brabant qui ressortent de la commission paritaire 209.

- les employés âgés de plus de 40 ans ;
- les employés ayant un diplôme qui n'est pas supérieur à l'enseignement secondaire supérieur ;
- les employés pour lesquels il n'y a pas de concordance entre leur diplôme et leur fonction actuelle ;
- les employés qui ont exercé la même fonction pendant 10 ans ;
- les employés qui exercent une fonction répondant à un des critères suivants :
 - fonctions administratives essentiellement exécutives ;
 - contenus de la fonction qui peuvent être intégrés dans une autre fonction ;
 - fonctions dont certaines parties peuvent être automatisées ;
- les employés qui se trouvent dans des situations suivantes :
 - licenciement collectif ;
 - restructuration ;
 - introduction de nouvelles technologies ;
 - introduction de nouvelles méthodes de travail ;
 - réorganisation des fonctions, des cellules, des services ou de l'entreprise.

5.2. Demandeurs d'emploi

Le public cible est composé de demandeurs d'emploi de longue durée et/ou de demandeurs d'emploi peu scolarisés. Le **FEMB** essaie d'offrir à ces personnes une formation professionnelle de longue durée. Cette formation est intensive et qualitative et offre une réelle perspective d'emploi à l'aide des stages de fin d'études. Les participants à la formation redeviennent ainsi des candidats à part entière sur le marché du travail.

En 2009, treize formations ont été organisées en faveur des demandeurs d'emploi pour un total de 184 demandeurs d'emploi.

II. Activités

1. Formations pour employés

Le **FEMB** offre des formations de tout niveau aux employés du secteur. Ces formations de qualité se situent dans le domaine de l'informatique, des langues et des compétences générales.

L'approche privilégiée par le **FEMB**:

- Organiser des formations compactes, **pratiques et actuelles**, centrées sur des matières identifiables et applicables en environnement industriel.
- Stimuler l'**interactivité** entre le formateur et les participants, et les participants entre eux.
- Stimuler et aider les participants à **appliquer** et à intégrer les sujets appris **dans leur travail**.

Une formation ne peut donc certainement pas être un but en soi, mais doit plutôt être un levier qui aide les collaborateurs à fonctionner mieux ou de manière plus efficace.

Chaque semestre une série de formations est offerte aux entreprises.

Sur le site web, il est possible de consulter le contenu des formations et de s'inscrire. Il est également utile de consulter le site web pour s'informer des aspects pratiques, tels que l'adresse ou le chemin d'accès.

Lorsque le **FEMB** reçoit une demande de formation qui ne peut pas être satisfaite à l'aide du programme habituel des formations, les conseillers vérifient si cette formation peut être intégrée dans l'offre du **FEMB**. Ils vérifient ensuite si la nouvelle formation peut être rendue accessible aux autres entreprises intéressées.

1.1. Offre intersectorielle

Comme en 2008, en 2009 l'offre des formations en Néerlandais en faveur des entreprises du secteur a encore été étendue grâce au partenariat avec d'autres fonds sectoriels : Limob, Vibam, Vormetal, Cobot (textile), Ivoc (confection) et IPV-IFP (alimentation).

Les objectifs de cette collaboration sont :

- élargir et développer l'offre de formation au niveau des thèmes traités et des groupes cibles spécifiques.
- augmenter le nombre de personnes (potentiellement) inscrites par formation et par la même occasion augmenter la probabilité qu'une formation planifiée puisse effectivement avoir lieu.
- augmenter la fréquence avec laquelle les formations sont reprogrammées.
- mieux contrôler les frais grâce au partage et donc à la diminution du coût par participant.
- créer des contacts avec d'autres secteurs, ce qui donne lieu à de nouvelles idées et à de nouvelles méthodes de travail (travail en réseau).

Chaque semestre, plus de 20 formations ou modules de formations sont ainsi programmés dans le cadre intersectoriel. En 2009, environ 200 employés ont participé à une ou plusieurs formations intersectorielles.

1.2. Collaboration avec INOM-Bedienden

En plus des formations qu'il organise chaque semestre, le **FEMB** propose aussi des formations organisées par le fonds sectoriel Flamand **INOM-Bedienden**. Il est possible d'offrir gratuitement ces formations, grâce à une subvention européenne. **INOM-Bedienden** a pour objectif de lancer les formations, en tant que projets pilotes, afin que les fonds régionaux reprennent les projets qui ont reçu une évaluation positive. L'offre d'**INOM** consistait en 2009 en un projet d'E-learning centré sur l'apprentissage des logiciels MS-Office et composé d'une douzaine de cours.

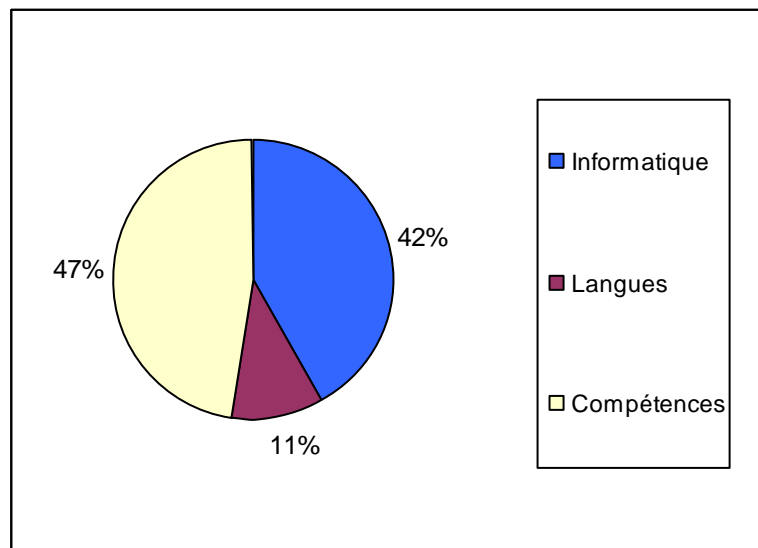
En 2009, 70 personnes ont participé à ces formations. Ces personnes venaient de 21 entreprises situées en Brabant.

1.3. Statistiques des formations de l'année 2009

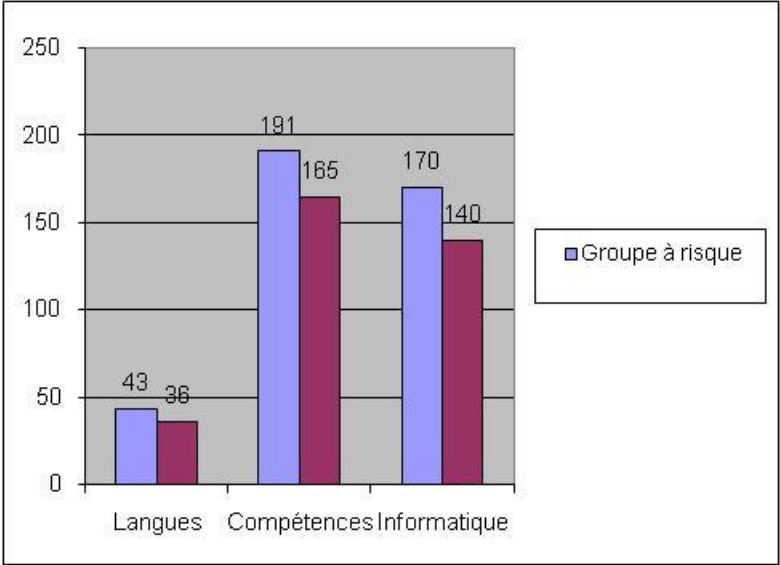
Situation générale

Nombre de cours	217
Nombre d'entreprises	90
Nombre de participants	745
- <i>groupes à risque</i>	<i>404</i>
- <i>non groupes à risque</i>	<i>341</i>
Nombre d'heures de formation	12453

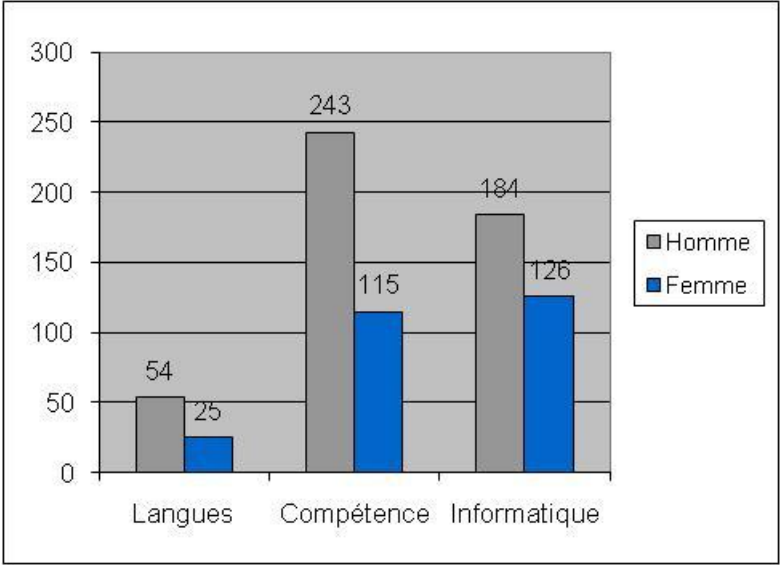
Nombre de participants par type de formation



Rapport employés/employés à risque



Rapport hommes/femmes



2. Formations pour demandeurs d'emploi

2.1. En général

Avant de commencer un programme de formation, le **FEMB** fait une analyse de la demande et de l'offre sur le marché du travail à l'intérieur des secteurs qui relèvent de sa compétence. Ensuite, le contenu du programme est adapté aux besoins des entreprises du secteur.

Afin de donner à chaque demandeur d'emploi intéressé la possibilité de se poser candidat pour une formation, différentes sessions d'information et différentes journées de sélection sont organisées.

La sélection des participants est basée en général sur la motivation et parfois sur les résultats des tests psychotechniques. L'expérience montre qu'une personne motivée peut trouver un emploi, même si elle est peu scolarisée ou appartient à des groupes plus fragilisés, tels que les immigrés ou les femmes.

Les formations pour demandeurs d'emploi sont organisées en collaboration avec Bruxelles Formation, le VDAB et/ou d'autres partenaires (instituts de formation, enseignement, autres fonds sectoriels).

A côté du financement de ces formations, la tâche du **FEMB** est triple:

- évaluer continuellement le programme au niveau du contenu et de la qualité
- rechercher au sein des entreprises du secteur les places de stage où un engagement est possible
- assurer le suivi des stages en entreprises pour veiller à ce que les emplois dans le secteur soient durables.

2.2. Statistiques de l'année 2009

Formations	Période	Nombre d'heures	Nombre de participants	Total heures formation	Partenaires
CAO-DAO pour Dessinateurs Techniques	21/09/09-12/03/10	800	11	8800	Bruxelles Formation
Industrieel Tekenaar '08-'09	19/05/08-29/05/08	1 402	20	28 040	VDAB, VIBAM, VORMETAL
Industrieel Tekenaar '09-'10	18/05/09 -28/05/10	1402	20	28 040	VDAB, VIBAM, VORMETAL
Tweetalig Admin. en Boekhoudkundig Medewerkster '08-'09	25/09/08-10/07/09	973	15	13095	Interface 3, Cevora, Essenscia, Bruxelles Formation
Tweetalig Admin. en Boekhoudkundig Medewerkster '09-'10	15/09/09-29/06/10	973	15	14595	Interface 3, Cevora, Essenscia, Bruxelles Formation
Elektro-technisch tekenaar '09-'10	28/09/09-09/07/10	1311	8	10488	VIBAM, VORMETAL, LIMOB, VDAB
Agent de Méthodes	18/12/08-20/03/09	448	8	3584	CPE, Bruxelles Formation
E-Commerce	19/05/08-30/04/09	1284	14	17976	Interface 3, Essenscia
Production, qualité, Sécurité et Environnement	16/11/09-26/04/10	768	10	7680	Bruxelles Formation, CPE
Gestionnaire de sites web	18/05/09-09/04/10	1274	15	19110	Interface 3
ELGA	2009	1248	21	10975,75	FRMB, Forem
Gestionnaire de bases de données	23/11/09-22/11/10	1211	15	18 165	Interface 3
Sécurité Informatique	12/11/08-02/04/09	556	12	6 672	Bruxelles Formation, CPE, Evoliris
Total		10046	184	106303,75	

2.3. Présentation condensée des projets

Industrieel tekenaar 2008-2009

Etant donné la demande du secteur, une formation “Industrieel Tekenaar” a également été lancée en 2008. Vingt participants ont commencé la formation. Sept entreprises du Brabant ont proposé une place de stage avec possibilité d’embauche.

Industrieel tekenaar 2009-2010

En 2009, une nouvelle formation “Industrieel Tekenaar” a été démarrée. Le projet est organisé en collaboration avec Vibam, Vormetal et VDAB (Anvers et Bruges). Vingt personnes ont commencé la formation : dix à Anvers et dix à Bruges. Huit entreprises du Brabant ont offerts une place de stage, dans le cadre du stage intermédiaire de trois semaines.

Elektro-technisch tekenaar 2009-2010

En 2009, la formation ‘Elektro-technisch tekenaar’ a été organisée pour la première fois. Il s’agit d’une collaboration entre le FEMB, Vibam, Vormetal, Limob et VDAB (Vilvorde). La formation dure dix mois et se termine par un stage de quatre semaines. Huit personnes ont commencé la formation. Ces personnes proviennent des différentes provinces flamandes.

Tweetalig administratief en boekhoudkundig medewerkster 2008-2009

La formation ‘tweetalig administratief en boekhoudkundig medewerkster’ a été relancée en 2008, vu qu’il y a toujours de la demande dans le secteur. Le FEMB, Interface 3 et le CEFORA restent partenaires dans ce projet. En outre, quelques nouveaux partenaires se sont joints au projet, notamment Essenscia et Bruxelles Formation. Quinze participantes ont commencé la formation. Neuf entreprises du Brabant ont proposé une place de stage. Au total, onze places de stage étaient disponibles. Le stage dure six semaines.

Tweetalig administratief en boekhoudkundig medewerkster 2009-2010

Une nouvelle session de ‘tweetalig administratief en boekhoudkundig medewerkster’ a démarré en 2009. Les partenaires qui organisent la formation sont toujours : le Cefora, Essenscia, Bruxelles Formation, Interface 3 et le FEMB. Quinze participants ont commencé la formation.

CAO-DAO pour Dessinateurs Techniques 2009-2010

Ce programme de formation en dessin a été organisé en collaboration avec Bruxelles Formation. Douze candidats ont été sélectionnés pour participer à cette session.

Onze d'entre eux ont mené à bien leur formation. A l'issue de cette formation, les participants pouvaient soit partir en stage soit poursuivre leur apprentissage sur un logiciel spécifique.

Agents de Méthodes 2008 – 2009

Huit candidats ont été sélectionnés pour participer à cette nouvelle session de la formation d' « Agents de Méthodes ». Six ont achevé la formation et tous ont effectué un stage dans une entreprise de notre secteur.

Responsables Production et Qualité 2009-2010

Cette formation, organisée en collaboration avec le CPE HN et Bruxelles Formation, va permettre à dix demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences dans le domaine de la gestion de la qualité, de la production, de la sécurité et l'environnement.

Techniciens Supérieurs en Sécurité Informatique 2008-2009

Etant donné le succès de la formation précédente, le haut taux d'emploi et l'intérêt des entreprises ; Le FEMB, Bruxelles Formation, Evoliris et le CPE ont relancé ce projet de formation en novembre 2008. Quarante et une personnes se sont présentées à la sélection et douze d'entre elles ont été sélectionnées. Sept sont à l'emploi.

Assistants en E-commerce International 2008-2009

Les excellents résultats de l'année 2007 nous ont poussés à renouveler l'expérience et à accroître les contacts avec les entreprises. Un nouveau groupe de quatorze stagiaires a donc démarré la formation au mois de mai 2008 et comme l'année précédente, cinq entreprises de notre secteur se sont associées au projet de veille internet.

Electromécaniciens de maintenance et gestionnaires d'automatismes 2009

En 2009, le FEMB a collaboré pour la sixième année consécutive avec le FRMB afin de former 21 demandeurs d'emploi à l'électromécanique de maintenance et à la gestion d'automatismes.

Gestionnaires de Sites Web 2009-2010

Le FEMB élargit son panel de formations en collaborant à partir de 2009 à l'organisation du cycle « Gestionnaire de Sites Web » avec Interface 3. Quinze stagiaires ont été sélectionnées pour participer à cette formation au cours de laquelle elles devront développer deux projets. Le premier consiste en la création du site internet d'une entreprise fictive et le second conserve le même objectif mais cette fois pour un client réel.

Gestionnaires de Bases de Données 2009-2010

Quinze candidates ont été sélectionnées pour participer à cette formation qui, comme la formation précédente, est une nouvelle expérience pour le FEMB.

III. Subvention des formations

1. Dossiers de formation en faveur des employés à risque

Chacune des entreprises membres des C.P. 209 et 219 reçoit du Fonds, une fois l'an, une proposition d'intervention dans le coût des formations en faveur des employés de l'entreprise faisant partie des « groupes à risque ».

Après vérification, le **FEMB** rembourse une partie des frais de formation sur une base forfaitaire par heure de formation et par participant.

Les critères sont :

- La preuve que l'information a été donnée au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale par la signature de leurs représentants.
- Le paiement des cotisations au **FEMB** pour les quatre années précédant la formation.

Remboursement partiel des frais de formation.

L'intervention du **FEMB** est basée sur une répartition du budget défini par le Conseil d'Administration en faveur des dossiers de formation en entreprise pour les groupes à risque. L'intervention se monte au maximum à 80 % de la cotisation de l'année concernée et se limite à un budget global annuel fixé par le Conseil d'Administration. La base forfaitaire de l'intervention monte à 8,85 EUR par heure de formation suivie.

En 2009 un montant de 77.328,18 € a été remboursé aux entreprises pour les frais de formation (encourus en 2008), soit :

- à Bruxelles : 7 entreprises.
- en Brabant Wallon : 5 entreprises.
- en Brabant Flamand : 20 entreprises.

2. La ligne de crédit auprès de VDAB

Depuis août 2003, il existe une convention entre le **FEMB** et le **VDAB**, concernant l'utilisation d'une ligne de crédit en faveur des entreprises appartenant à la CP 209 où travaillent des employés néerlandophones et qui sont situées en Brabant Flamand ou dans la région de Bruxelles Capitale. La ligne de crédit est créée suite à des formations pour demandeurs d'emploi que le **FEMB** a cofinancées avec le **VDAB**.

La ligne de crédit peut être utilisée sous forme d'une réduction de 50 % sur les factures relatives aux formations organisées par le VDAB. Cela permet aux entreprises de former leurs employés à risque au VDAB, pour la moitié du prix.

3. Le financement des formations pour employés organisées par le **FEMB**

Le **FEMB** organise des formations pour employés et les proposent gratuitement ou à un prix très modique aux entreprises des CP 219 et 209. Chaque année, environ 120 formations sont ainsi proposées aux employés et aux employés à risque.

4. Le congé éducation payé

Les entreprises des CP 209 et 219 peuvent bénéficier du congé éducatif aux conditions suivantes:

- La formation est reconnue ou organisée par le **FEMB**.
- La formation a une durée minimale de 32 heures par année scolaire.
- La formation doit appartenir aux catégories de formation énumérées par la loi établissant le congé éducation et ses modifications ultérieures.

Procédures :

- L'entreprise complète un formulaire de demande, par formation.
- Les formulaires complétés sont signés par l'employeur.
- Une copie des fiches d'inscription complétées et de la liste de présence doit être jointe à la demande.
- L'ensemble des documents doit être envoyé au **FEMB**.
- La demande est validée par le **FEMB**, qui établit les attestations nécessaires et les envoie à l'entreprise.
- L'entreprise envoie les documents au SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, Service "Congé Education Payé".

L'employeur doit envoyer l'attestation d'assiduité accompagnée de sa déclaration de créance et de la fiche individuelle du travailleur au Ministère de l'Emploi et du Travail pour obtenir le remboursement de la rémunération plafonnée correspondant aux heures de formation.

IV. Activités de sensibilisation du public

De plusieurs façons, le **FEMB** essaie d'attirer l'attention des employeurs, des délégués syndicaux et des employés du secteur sur l'importance de la formation et de l'emploi.

En 2009, le **FEMB** a effectué les démarches suivantes :

- Tout participant à une formation du **FEMB** reçoit la brochure du **FEMB** et un résumé semestriel avec les formations prévues.
- En 2009, les conseillères ont visité une cinquantaine d'entreprises. Dans la plupart des cas, il s'agit d'entreprises intéressées par l'accueil d'un stagiaire.
- Depuis 2005, nous envoyons chaque mois, via e-mail, un **FEMB-info** aux responsables de la formation. Cet e-mail contient l'information la plus récente concernant les formations qui vont commencer ainsi que d'autres informations concernant les projets de formation en cours.
- Lors de chacun des contacts avec les entreprises, il est souligné qu'il est possible de se renseigner et de s'inscrire via le site web du **FEMB**. En plus de l'inscription, le site web permet également de télécharger les documents nécessaires pour faire une demande de subvention ou de congé éducatif.
- A côté de l'e-mail mensuel, nous envoyons chaque semestre un courrier postal pour présenter le calendrier semestriel des formations. Avant le début d'une formation, il arrive qu'un fax soit envoyé à toutes les entreprises.
- En 2009, le site web a été rénové. Le site web est maintenant devenu plus facile à gérer et le suivi des inscriptions se fait d'une manière plus efficace.

Le « sectorconvenant », la convention de collaboration entre les partenaires sociaux de la CP 209 et le gouvernement Flamand conclue en 2006-2007, a été prolongée en 2008. Elle s'est terminée au milieu de l'année 2009 (notamment pour la période du 1/9/2008 au 31/08/2009). Une convention a également été signée pour la période du 1/9/2009 au 31/12/2009. A l'aide de cette convention de collaboration, les différents signataires s'engagent à faire diminuer les fonctions critiques dans le secteur et sur le marché de l'emploi en Flandre. Le **FEMB** a souscrit à un programme dans lequel des actions sont prévues en vue de réaliser les articles concernant :

- Les groupes à risque et la gestion de la diversité (l'offre du **FEMB** en faveur des employés qui appartiennent aux groupes à risque et en faveur des demandeurs d'emploi)
- L'apprentissage tout au long de la vie et la gestion des compétences (stimuler les investissements dans la formation continue, organiser des modules de formation, organiser des formations de base)
- Rapprocher le monde de l'enseignement du marché de l'emploi

En 2009 le FEMB a participé au projet TOS21. Le projet a pour but de sensibiliser les écoles à la technique. Il s'agit d'un projet financé par le gouvernement Flamand. Les partenaires impliqués sont : l'école de gardiennage « De Kleine Picasso » de Zoutleeuw, l'école secondaire « Tecnicum » de St-Trond, OVSG, LIMOB et Zontech.

V. Partenaires du FEMB

Le **FEMB** tient à remercier les nombreux partenaires grâce auxquels l'organisation des formations a été possible.

Accent Langues
AIB Vinçotte
Athena
BCT Training
Bit By Bit
BLCC
BCCL
Brainsfeed
Bruxelles Formation
CEFORA
CESI
Cobot Bedienden
CPEHN
DP Engineering
EFA
Epystemic
Essenscia
Evoliris
FOREM

Het Vlaamse Kruis
IBC
IFPM-employés
Impact
INOM-bedienden
Interface 3
IPV
IRISTECH
IS Office Academy
IVOC
Limob
MBI
Novare
P41
RTM Vlaams-Brabant
SBM
VDAB
Vibam
Vormetal