



Rapport Annuel 2010

Le mot du Président

Madame, Monsieur,

Faisant suite à une crise économique aigue, l'année 2010 a été marquée par la reprise. Grâce à la demande des pays BRICS, la croissance au niveau mondial a démarré plus vite que prévu. Il est vrai néanmoins que cette croissance est encore lente et fragile.

Malgré la crise politique au niveau fédéral, notre pays a obtenu de bons résultats. La décroissance et l'augmentation du taux de chômage sont moins importants en Belgique que dans les pays voisins. Ces résultats ont été possibles grâce aux stabilisateurs économiques, tels que le maintien du pouvoir d'achat par l'indexation des salaires et des allocations, la sécurité sociale et les mesures de crise au niveau fédéral.

Suite à cette situation, le FEMB, le Fonds pour l'emploi et la formation des Employés des fabrications Métalliques du Brabant, a décidé d'arrêter sa 'mesure' de crise, qui consistait dans l'accès gratuit aux formations.

Entre-temps, l'offre du FEMB continue de s'étendre. Après avoir longuement réfléchi à la matière, il a finalement été décidé que les employés et les entreprises pourront également s'adresser au FEMB pour l'outplacement, à partir de 2011. Dans ce cadre, nous avons signé une convention avec le fournisseur Right Management. Cette collaboration permet de garantir une très bonne qualité à des prix et des conditions intéressants.

Pendant l'année 2010, quelques collègues de longue date ont quitté le FEMB. A l'intérieur du Conseil d'Administration, Jean-Pierre Hermant et Stephan Vanhaverbeke passent le flambeau à deux nouveaux représentants patronaux. Vanessa Plasria, anciennement coordinatrice du Fonds, a choisi un nouveau défi professionnel après 7 ans de service. Elle est succédée par Sarah Peleman, qui occupe la fonction de conseillère de formation.

Grâce à leur dévouement durant des années, ces collègues ont chacun à sa manière, fait le FEMB tel qu'il est aujourd'hui. Ils méritent notre respect et notre remerciement.

Pour conclure, je voudrais remercier cordialement l'équipe du FEMB – Vanessa Plasria et Miet Bosmans (coordinatrices précédente et actuelle), Alexandra Lievens et Sarah Peleman (conseillères de formation intérimaire et permanente), 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

Table des matières

Sommaire

LE MOT DU PRÉSIDENT	3
TABLE DES MATIÈRES.....	3
I. MIEUX CONNAÎTRE LE FEMB.....	5
QU'EST-CE QUE LE FEMB ?	5
1.1. DESCRIPTION	5
1.2. STRUCTURE D'ORGANISATION	6
II. QUI EST LE FEMB ?	7
2.1. CONSEIL D'ADMINISTRATION	7
2.2. GESTION JOURNALIÈRE DU FEMB	7
III. MISSION DU FEMB	8
3.1. DE FAÇON GÉNÉRALE	8
3.2. PLUS PRÉCISÉMENT	8
IV. RESSOURCES FINANCIÈRES – SITUATION DES COTISATIONS.....	10
4.1. PROJETS DE FORMATION POUR EMPLOYÉS.....	10
4.2. PROJETS DE FORMATION POUR EMPLOYÉS À RISQUE	10
V. PUBLIC CIBLE	11
5.1. EMPLOYÉS QUI APPARTIENNENT AUX GROUPES À RISQUE ET EMPLOYÉS.....	11
5.2. DEMANDEURS D'EMPLOI.....	12
VI. ACTIVITÉS.....	13
6.1. FORMATIONS POUR EMPLOYÉS.....	13
6.2. STATISTIQUES DES FORMATIONS DE L'ANNÉE 2010	13
VII. FORMATIONS POUR DEMANDEURS D'EMPLOI.....	17
7.1. EN GÉNÉRAL	17
7.2. STATISTIQUES DE L'ANNÉE 2010	18
7.3. PRÉSENTATION CONDENSÉE DES PROJETS.....	19

VIII. SUBVENTION DES FORMATIONS..... 21

8.1. DOSSIERS DE FORMATION EN FAVEUR DES EMPLOYÉS À RISQUE 21
8.2. SUBVENTIONS POUR LES FORMATIONS EN LANGUES..... 21
8.3. LA LIGNE DE CRÉDIT AUPRÈS DU VDAB..... 22
8.4. LE FINANCEMENT DES FORMATIONS DU FEMB POUR EMPLOYÉS..... 22
8.5. LE CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ..... 22

IX. TRANSMETTRE LE MESSAGE DU FEMB 23

9.1. SENSIBILISATION AUTOUR DES ACTIVITÉS DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI 23
9.2. SECTORCONVENANT 23
9.3. PROJET TOS21 24

X. PARTENAIRES DU FEMB 25

I. Mieux connaître le FEMB

Qu'est-ce que le FEMB ?

1.1. Description

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 entreprises du secteur) et les représentants des travailleurs (les syndicats des employés 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 de fabrications métalliques, électrique, électronique et transformation des matières plastiques du Brabant (C.P. 209-Brabant)
- des entreprises membres des organismes de contrôle agréés (C.P. 219)

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.

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

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.

Les actions doivent se situer sur 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.

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 quatre représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective de travail, trois représentants des entreprises membres d'Agoria ainsi que d'un représentant d'Agoria même.

- **Missions**
 - 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 de la coordinatrice et de la conseillère en formation du **FEMB**, de deux spécialistes en matière de formation des organisations syndicales et de deux spécialistes en formation d'Agoria.

- **Missions**
 - 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 journalière : niveau opérationnel

la gestion journalière est confiée à la coordinatrice du **FEMB**. L'équipe est composée également d'une conseillère en formation ainsi que deux assistants administratifs.

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

II. Qui est le FEMB ?

2.1. Conseil d'Administration

Président:

Monsieur Philippe BERVOETS, Secrétaire LBC-NVK

Vice-Présidents:

Monsieur Stefan VANHAVERBEKE, Directeur AGORIA BRABANT (jusqu'en décembre 2010)

Monsieur Paul DE SMET, Directeur AGORIA BRABANT (à partir de décembre 2010)

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 (jusqu'en septembre 2010)

Madame Brigitte EYEN, HR Business Partner, TD WILLIAMSON (à partir de septembre 2010)

Monsieur Martin Willems, Secrétaire SETCA-BBTK (jusqu'en septembre 2010)

Madame Valérie VANWALLEGHEM, Secrétaire SETCA-BBTK (à partir de septembre 2010)

Monsieur José SWENEN, Secrétaire CNE-GNC

Monsieur Mario THYSEBAERT, HR Director KONE BELGIUM

2.2. Gestion journalière du FEMB

Coordinatrice

Madame Vanessa PLASRIA (jusqu'en décembre 2010)

Madame Miet BOSMANS (à partir de Décembre 2010)

Conseillère en formation:

Madame Miet BOSMANS

Assistants Administratifs :

Madame Jacqueline BIASINO

Monsieur Arne DEMYTTENAERE

III. Mission du FEMB

3.1. De façon générale

Le **FEMB** souhaite jouer un rôle dans la formation professionnelle, la réinsertion et la mise à l'emploi. En effet, le FEMB a comme objectif de maintenir (les chances de mise à) l'emploi des employés des secteurs de la CP 209 et 219 et/ou de le maintenir afin d'augmenter la résistance des entreprises membres.

Ceci se fait par l'assistance aux employeurs ainsi qu'à leurs (futurs) employés, et ce par :

- le soutien et les conseils donnés aux employeurs dans le développement de leur personnel
- la stimulation du développement des compétences et des connaissances des employés, mais également des futurs employés des CP 209 et 219

Les efforts du FEMB en matière de formation doivent donc être vus comme un apport dans la formation continue des demandeurs d'emploi et des employés.

3.2. Plus précisément

A qui doivent répondre les activités de formations du FEMB ?

- Elles doivent se focaliser sur des formations qui apportent une plus-value et 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.

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** est 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. Les actions du FEMB deviennent plus qualitatives et diversifiées, vu l'expérience et la connaissance des différents partenaires. De plus, les moyens propres sont utilisés de manière plus efficace. Ces collaborations permettent de répondre aux demandes et besoins diversifiés du secteur.

Ces partenariats consistent ou peuvent consister en :

- une collaboration avec les opérateurs de formation
- une collaboration avec les autres régions ou avec les autres secteurs
- une collaboration entre les entreprises via des centres de compétences

IV. 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. Projets de formation pour employés

- Conversion en un forfait de 29 EUR par employé par an
- Récupération indirecte via la participation aux cours offerts par le **FEMB**
- Récupération partielle par les subsides pour les formations en langues

4.2. Projets de formation pour employés à risque

- Conversion en un forfait de 35,5 EUR par employé par an
- Récupération indirecte via la participation aux cours offerts par le **FEMB**
- Récupération partielle via l'introduction de dossiers de formation auprès du **FEMB**
- Mise en place de projets pour demandeurs d'emploi afin de fournir aux entreprises des personnes pouvant travailler dans des domaines en pénurie de main d'œuvre

V. Public cible

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 mais organise également des projets de formation de longue durée pour demandeurs d'emploi. Tous les employés groupes à risque ainsi que les employés peuvent d'inscrire dans l'offre de formation ouverte du **FEMB**.

5.1. Employés qui appartiennent aux groupes à risque et employés

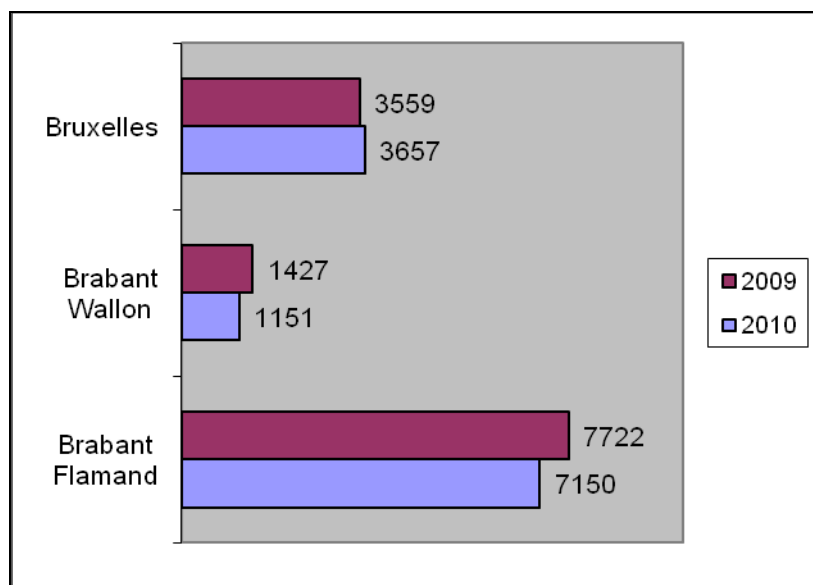
CP 209 : employés des secteurs fabrications métalliques du Brabant

Nombre d'entreprises de la CP 209 (situation du 31/12/2010) :

Bruxelles	118
Brabant Wallon	218
<u>Brabant Flamand</u>	<u>83</u>
Total	419

Nombre d'employés de la CP 209 (situation du 31/12/2010) :

Bruxelles	3657
Brabant Wallon	1151
<u>Brabant Flamand</u>	<u>7150</u>
Total	11958



Nombre d'entreprises CP 219 (situation du 31/12/2010) : 12

Nombre d'employés national CP 219 (situation du 31/12/2010) : 539

Définition des 'groupes à risque'

Selon la CCT du 8 novembre 1999, relative à l'élargissement de la notion de « groupes à risque », les travailleurs suivants sont considérés comme faisant parti des groupes à risque :

- 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

Un autre public cible est composé de demandeurs d'emploi de longue durée et/ou de demandeurs d'emploi peu scolarisés. Le **FEMB** offre 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 d'un stage de fin d'études. Les participants à la formation redeviennent ainsi des candidats à part entière sur le marché du travail.

En 2010, 11 formations ont été organisées en faveur des demandeurs d'emploi pour un total de 167 demandeurs d'emploi.

VI. Activités

6.1. 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, ainsi qu'entre les participants
- 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 et catalyseur 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.

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.

Conventions de collaboration

En 2010, le partenariat avec d'autres fonds sectoriels pour l'offre de formation néerlandais a été poursuivi. Partenaires de cette convention intersectorielle: Limob (métal – Limbourg), Vibam (métal – Anvers), Vormetal (métal – Flandre Occidentale et Orientale), 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 80 formations ou modules de formations sont ainsi programmés dans le cadre intersectoriel. En 2010, 167 employés de 44 entreprises ont participé à une ou plusieurs formations intersectorielles.

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. L'offre d'INOM consistait en 2010 en un projet d'E-learning centré sur l'apprentissage des logiciels MS-Office. Au total, 24 cours sont proposés. En 2010, 40 personnes ont participé à ces formations. Ces personnes venaient de 10 entreprises situées en Brabant.

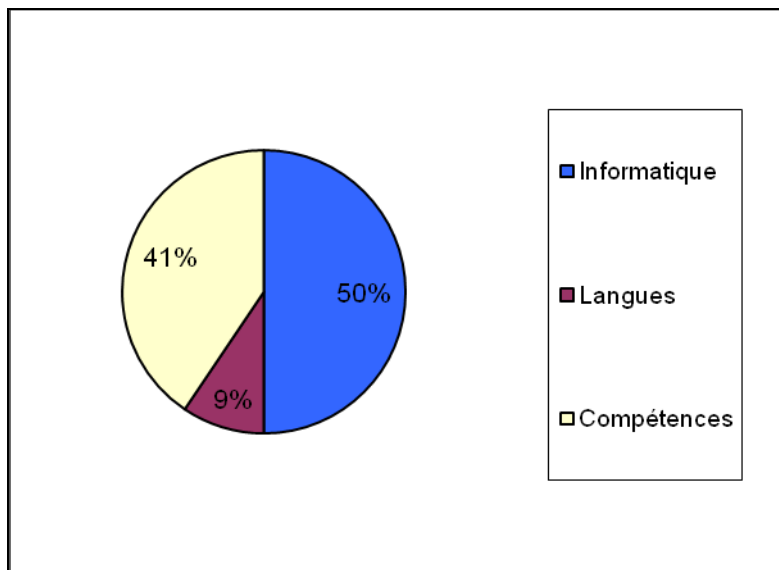
De part cette convention, du côté néerlandophone, le FEMB peut également proposer des formations IT techniques de Cevora ; en 2010, 8 travailleurs de 4 entreprises ont participé à ces formations. Du côté francophone, le FEMB peut proposer l'ensemble des formations du Cefora aux entreprises du secteur ; en 2010, deux personnes ont participé aux formations du Cefora.

6.2. Statistiques des formations de l'année 2010

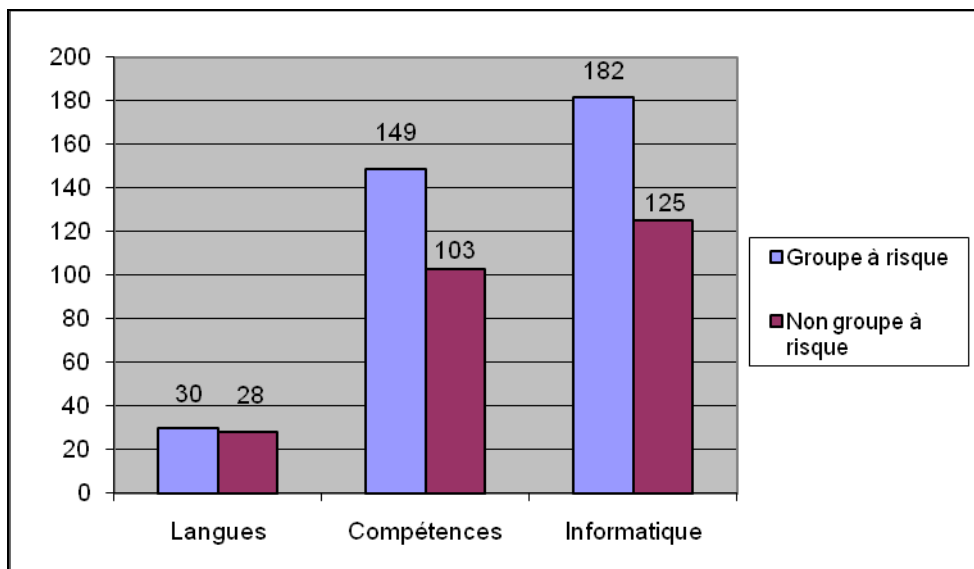
Situation générale

Nombre de cours	212
Nombre d'entreprises	98
Nombre de participants	617
- <i>groupes à risque</i>	361
- <i>non groupes à risque</i>	256
Nombre d'heures de formation	11.101

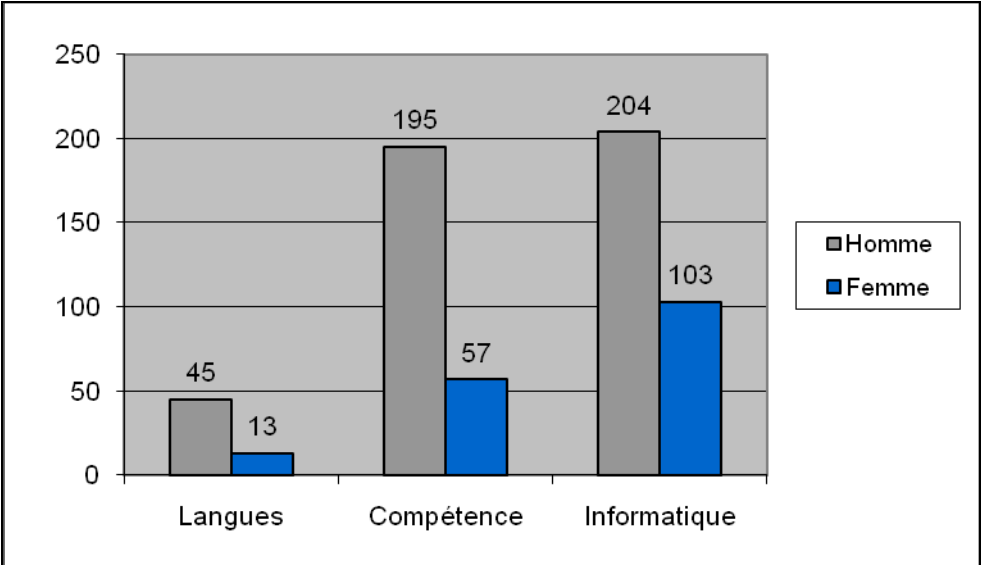
Proportion de participants par type de formation



Rapport employés/employés à risque



Rapport hommes/femmes



VII. Formations pour demandeurs d'emploi

7.1. 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 sur un entretien de motivation et parfois des tests (psycho)techniques sont prévus en complément. L'expérience montre qu'une personne motivée ayant suivi une formation de qualité 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 quadruple:

- sélection des candidats
- 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.

7.2. Statistiques de l'année 2010

Formations	Période	Nombre d'heures	Nombre de participants	Total heures formation	Partenaires
Industrieel Tekenaar '09-'10	18/05/09-28/05/10	1402	20	28 040	VDAB, VIBAM, VORMETAL
Industrieel Tekenaar '10-'11	03/05/10-27/05/11	1402	20	28 040	VDAB, VIBAM, VORMETAL
Tweetalig Administratief en Boekhoudkundig Medewerkster '09-'10	23/09/09-29/06/10	973	15	14 595	Interface 3, Cevora, Fonds voor vorming Scheikundige Nijverheid, Bruxelles Formation
Tweetalig Administratief en Boekhoudkundig Medewerkster '10-'11	22/09/10-08/07/11	973	15	14 595	Interface 3, Cevora, Fonds voor vorming Scheikundige Nijverheid, Bruxelles Formation
Elektro-technisch tekenaar '09-'10	28/09/09-09/07/10	1311	8	10 488	VIBAM, VORMETAL, LIMOB, VDAB
CAO-DAO Solidworks '10-'11	16/09/10-25/11/10	264	12	3 168	BRUXELLES FORMATION
	01/12/10-14/02/11	264	12	3 168	
Gestion de la Production, de la Qualité, de l' Environnement et de la Sécurité '10-'11	06/12/10-13/05/11	768	11	8 448	BRUXELLES FORMATION, CPE
Gestionnaire de sites web 09-'10	18/05/09-26/05/10	1274	14	17 836	INTERFACE 3
Gestionnaire de sites web '10-'11	17/05/10- 25/05/11	1274	12	15 288	INTERFACE 3
Gestionnaire de bases de données '09-'10	23/11/09-17/12/10	1211	13	15 743	INTERFACE 3
Web Information Specialist	04/10/10-30/04/11	960	15	14 400	Learning for Life, MEF
Total		12 076	167	173809(*)	

(*) Le Total des heures de formation : il faut tenir compte du fait que certaines sessions ont débuté en 2009 ou se terminent en 2011

7.3. Présentation condensée des projets

Industrieel tekenaar

Ce trajet de formation pour demandeurs d'emploi se déroule en collaboration avec VIBAM, Vormetal et le VDAB (Anvers et Bruges). Les trajets démarrent chaque année au mois de mai et durent 13 mois. En 2010, deux formations d'Industrieel tekenaar ont donc eu lieu. La première a commencé en 2009 et s'est terminée fin mai 2010. La deuxième a commencé en mai 2010 et continue en 2011. Au total, 20 personnes participent à la formation : dix participants à Anvers et dix à Bruges. Durant le trajet, un stage intermédiaire de trois semaines est prévu au mois de janvier ainsi qu'un stage de clôture de quatre semaines en avril-mai. Huit entreprises ont manifesté leur intérêt pour un stagiaire. Des stages intermédiaires et de clôture ont eu lieu dans trois sociétés, ce qui a conduit à une mise à l'emploi pour ces trois cas.

Elektro-technisch tekenaar

En 2009, la formation 'Elektro-technisch tekenaar' a été organisée pour la première fois. Il s'agit d'une collaboration entre les fonds régionaux des employés du secteur du métal (FEMB, Vibam, Vormetal et Limob) et le VDAB (Vilvorde). La formation dure dix mois et se termine par un stage de quatre semaines. Huit personnes originaires de Flandre ont commencé la formation. La formation s'est déroulée au VDAB de Vilvorde. Pour le stage de clôture, deux entreprises étaient intéressées, mais aucun stage ne s'est déroulé dans le secteur du FEMB.

Tweetalig administratief en boekhoudkundig medewerster

Pour le projet 'Tweetalig administratief en boekhoudkundig medewerster' nous faisons appel au centre de formation Interface 3. D'autres partenaires de ce projet sont le CEVORA, le Fonds voor Vorming Scheikundige Nijverheid Bedienden et Bruxelles Formation. Cette formation démarre toujours en septembre et dure neuf mois ; les participants terminent donc leur formation en juin. Le FEMB a participé à l'organisation des sessions 2009-2010 et 2010-2011. Chaque année, 15 personnes participent à cette formation. Durant les mois de mai et juin, un stage de six semaines est prévu. En 2010, dix sociétés ont proposé au total 11 places de stage aux participants. Sept stages se sont déroulés dans des entreprises du FEMB, dont quatre ont conduit à une mise à l'emploi.

CAO-DAO (Solidworks)

Ce programme de formation en dessin est organisé en collaboration avec Bruxelles Formation et se déroule à Uccle. Douze candidats sont sélectionnés pour participer à chaque session. Deux sessions ont été organisées en 2010-2011 ; chaque session dure environ quatre mois et demi, stage inclus. A l'issue de cette formation, les participants peuvent soit partir en stage durant six semaines, soit poursuivre leur apprentissage sur un logiciel spécifique. Pour la session qui s'est terminée en février 2011, une personne a été en stage dans une entreprise de la CP 209.

Gestion de la Production, de la Qualité, de l'Environnement et de la Sécurité

Cette formation, organisée en collaboration avec le CPE HN et Bruxelles Formation, permet à onze 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. La formation a démarré en décembre 2010 et se termine en juin 2011 ; un stage de six semaines est prévu à la fin de la formation.

Gestionnaire de Sites Web

Ce trajet de formation est organisé en collaboration avec le centre de formation Interface 3. Les sessions débutent en mai de chaque année et durent 12 mois ; en 2010 deux sessions ont donc eu lieu, une a commencé en 2009 et l'autre en 2010. Quatorze personnes ont été sélectionnées pour la session 2009-2010 puis douze pour la session 2010-2011. Au cours de cette formation, elles ont du 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. Pour le deuxième projet, certains ont été développés au sein d'entreprises du secteur du FEMB.

Gestionnaire de bases de données

Cette formation a été organisée en collaboration avec le centre de formation Interface 3 et a duré environ un an (période de stage de clôture incluse). La formation vise l'acquisition des compétences nécessaires à la conception, la gestion et l'optimisation des bases de données. Au total, 13 personnes ont participé à cette formation, qui a débuté en novembre 2009 et s'est terminée en décembre 2010 par six semaines de stage. Aucun stage ne s'est déroulé au sein d'une entreprise du FEMB.

Web Information Specialist

Cette formation est une nouvelle expérience pour le FEMB et a comme objectif une utilisation du Web comme outil stratégique afin de mieux connaître les marchés, d'identifier de nouvelles opportunités commerciales et d'évoluer dans leur manière de travailler dans le but de gagner en efficacité. Par exemple, les thèmes suivants ont été abordés durant les cours : réflexion stratégique, pdf, sécurité des documents, Google docs, les réseaux sociaux... Quinze candidats ont été sélectionnés pour participer à cette formation. La formation a commencé en octobre 2010 et s'est clôturée fin avril 2011 ; un colloque a été organisé par les stagiaires au mois de mars à l'Hôtel de Ville de Bruxelles, suivi d'un stage de six semaines en entreprise. Différents thèmes ont été abordés durant ce colloque, comme par exemple 'Réseaux sociaux : recrutement' ou encore 'L'océan bleu : un outil Web collaboratif pour innover'. Un stage s'est déroulé au sein d'une entreprise du FEMB. De plus, dans cette entreprises, trois personnes ont participé à un projet lié à leur programme de formation.

VIII. Subvention des formations

8.1. 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 cinq années précédant la 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 2010, un montant de EUR 74.335,47 a été remboursé aux entreprises pour les frais de formation (encourus en 2009), soit :

- à Bruxelles : 7 entreprises
- en Brabant Wallon : 4 entreprises
- en Brabant Flamand : 20 entreprises

8.2. Subventions pour les formations en langues

Le FEMB intervient dans les formations de langue en entreprise, si les conditions suivantes sont respectées :

- la demande doit être introduite avant la formation, ensemble avec les fiches d'inscription de tous les participants
- à la fin de la formation, les listes de présences signées doivent être envoyées au FEMB ainsi qu'une copie de la facture de la formation
- l'intervention s'élève à 10 EUR/personne/heure de cours suivie, avec un maximum de 36 heures de cours
- le montant maximal est de 360 EUR/personne/projet

En 2010, le FEMB est intervenu dans les frais de 13 formations de langue, pour un total de 10.310 EUR. Cinq entreprises ont demandé une subvention pour une ou plusieurs formations de langue. 59 employés ont bénéficié des formations subventionnées.

8.3. La ligne de crédit auprès du 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, pour autant que le FEMB donne son autorisation au VDAB afin de déduire les 50% restants de la ligne de crédit. Cela permet aux entreprises de former leurs employés au VDAB, pour la moitié du prix. La formation 'Nederlands op de werkvloer' peut être déduite à 100% de la ligne de crédit.

8.4. Le financement des formations du FEMB pour employés

Cette offre de formation est revue deux fois par an et est composée de formation portant sur des thèmes divers (par exemple IT, développement personnel). Ces formations sont dispensées par des formateurs externes de qualité et ce à différents endroits de Bruxelles et du Brabant. Chaque année, le FEMB finance et organise environ 200 formations qui sont ainsi proposées aux employés et aux employés à risque des CP 209 et 219, et ceci gratuitement ou à un prix très modique.

8.5. Le congé éducation payé

Les entreprises des CP 209 et 219 peuvent obtenir les attestations pour le congé éducation auprès du FEMB afin de bénéficier des réductions du coût salarial en fonction du nombre d'heures de formation.

Afin d'obtenir l'attestation, la formation doit correspondre aux critères suivants :

- la formation est reconnue ou organisée par le **FEMB**
- la formation a une durée minimale de 32 heures par année scolaire

Procédure :

- 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 doivent être jointes 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".
- Le dossier de demande contient l'attestation d'assiduité accompagnée de la déclaration de créance et de la fiche individuelle

IX. Transmettre le message du FEMB

9.1. Sensibilisation autour des activités de la formation et de l'emploi

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

En 2010, 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 2010, 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.

9.2. Sectorconvenant

Le « sectorconvenant », la convention de collaboration entre les partenaires sociaux de la CP 209 et le gouvernement Flamand a été renouvelé pour la période 1/1/2010 – 31/12/2011. 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

9.3. Projet TOS21

En 2009-2010 le FEMB a participé au projet TOS21, une initiative du gouvernement Flamand. Le premier objectif du projet TOS21 est de fournir les bases pour le développement du **programme d'étude pour la technique** dans l'enseignement. TOS21 dessine un cadre pour la connaissance en technique ainsi que une ligne d'apprentissage. Celles-ci ont servi comme point de départ pour le développement de la vision de l'enseignement, mais également comme cadre de référence pour les différentes phases des projets TOS21. Les nouveaux objectifs de développement et finaux ont une approche 'utilisateur de la technique' et non du professionnel de la technique. Le résultat final de TOS21 est de fournir un plan d'apprentissage de 2.5 à 18 ans, qui permettra une formation large en matière de sciences et de technologies.

Mais il y a plus. La Flandre a besoin d'un nombre suffisant de travailleurs ayant suivi une formation (supérieur) en technique, et ceci afin de consolider la prospérité et le bien-être. C'est pourquoi le deuxième objectif de TOS21 est de motiver les jeunes à choisir une formation technique et de les encourager de façon active à faire ce choix.

Les partenaires dans ce projets sont : la maternelle 'De Kleine Picasso' à Zoutleeuw, l'école secondaire 'technicum' à Sint-Truiden, OVSG, LIMOB et Zontech. De Kleine Picasso, une maternelle située à Zoutleeuw, a travaillé dans le cadre de TOS21 autour de l'énergie. Etalé sur deux ans de projet, les différentes sortes d'énergie ont été analysées ainsi que la façon la plus efficace de les utiliser. En partant de la source d'énergie traditionnelle d'une pile électrique, ils ont exploré l'énergie solaire, l'énergie du corps et l'énergie éolienne et ce avec le soutien des élèves de l'école secondaire 'Technicum'. Le point de départ a toujours été le compréhension, l'utilisation et l'explication du système technique, du processus technique, des choix et des aides.

X. Partenaires du FEMB

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

Accent Langues	Fonds voor vorming Scheikundige Nijverheid	LIMTEC-ANTTEC
ACTIRIS	Evoliris	MBI
Anteeo-consult	Forem	Novare
AIB Vinçotte	Het Vlaamse Kruis	OVSG
Athena	IBC	P41
BCT Training	IFPM-Employés	RESOC
B&D	Impact	RTM Vlaams-Brabant
Bit by Bit	Indeserv	SBM
BLCC	INOM-Bedienden	SERV
BCCL	Interface 3	Stichting Lodewijk De Raet
Bruxelles Formation	IPV	Technicum Sint-Truiden
CEFORA-CEVORA	IRISTECH	VDAB
Cobot Bedienden	IVOC	VIBAM
CPEHN	Kleine Picasso	VORMETAL
EFA	Limob	ZONTECH
EPYSTEMIC		