
AVIS D'INITIATIVE

Réforme du dispositif de congé- éducation payé

Avis traité par

Commission Economie - Emploi - Fiscalité - Finances

Avis traité le

21 janvier, 17 février, 8 octobre, 25 novembre et 16 décembre 2020

Avis adopté par l'Assemblée plénière du

21 janvier 2021

BRUPARTNERS

Boulevard Bischoffsheim 26 – 1000 Bruxelles

Tél : 02 205 68 68 – brupartners@brupartners.brussels – www.brupartners.brussels

Préambule

1. Dispositif du congé-éducation payé

Depuis la régionalisation de la compétence en matière de congé-éducation payé (CEP), **Brupartners** a participé, de manière proactive, à la mise en œuvre de ce dispositif en Région de Bruxelles-Capitale avec l'objectif de l'adapter cet instrument aux réalités socio-économiques bruxelloises.

Dans ce cadre, **Brupartners** a élaboré un premier avis d'initiative¹ en vue de préparer la réforme de ce dispositif.

En vue de poursuivre son travail, et après l'intégration de cet outil dans les dispositifs régionaux, **Brupartners** a estimé opportun de se pencher, de manière approfondie, sur les orientations stratégiques portant sur la réforme du congé-éducation payé en Région de Bruxelles-Capitale.

Le congé-éducation payé est un élément distinct et important parmi les instruments de formation au bénéfice des travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale, s'inscrivant de manière globale dans un contexte socio-économique et culturel.

2. Autres dispositifs relatifs à la formation des travailleurs

Cet avis d'initiative ne concerne que le fonctionnement et la réglementation actuels en matière de congé-éducation payé.

Cependant, **Brupartners** attire l'attention sur deux éléments qui déterminent l'organisation de la formation des travailleurs et auxquels il conviendra d'être attentif dans le cadre de leur articulation avec le Congé-éducation payé.

- La **loi du 5 mars 2017** relative au travail faisable et maniable prévoit l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein, ainsi qu'un **compte formation individuel**. L'actuel Accord du Gouvernement fédéral fait à nouveau référence à cet objectif. L'ambition est d'obtenir un droit individuel à la formation pour chaque travailleur d'ici la fin de la législature.
- Il existe d'autres dispositifs qui prévoient des interventions financières pour rencontrer les besoins de formation des travailleurs et les demandes des employeurs tels que :
 - a) La réglementation fédérale relative au **crédit-temps formation** de l'ONEM ;
 - b) Les formations des fonds sectoriels ;
 - c) Un dispositif de soutien à la formation des travailleurs et des indépendants afin de renforcer leurs compétences, au travers des **primes à la formation**², qui sont octroyées aux PME bruxelloises :
 - i) Visant à améliorer leur fonctionnement ou leur compétitivité ;
 - ii) Durant maximum 6 mois ;

¹[A-2017-035-CES](#)

² <http://werk-economie-emploi.brussels/fr/prime-formation>

- iii) Dont le caractère est exceptionnel ou urgent.
- d) La prime régionale pour une **formation dans le cadre d'une reconversion industrielle** est à destination des entreprises industrielles bruxelloises qui assurent la formation interne ou externe de leurs travailleurs dans le cadre d'un projet de reconversion. L'aide porte sur 40% (PME) ou 30% (grandes entreprises) des frais liés à ces formations.
- e) Les formations organisées par **Bruxelles Formation** et à destination spécifique des travailleurs, couvrant différentes catégories de compétences (voir annexe 3.2 pour plus de détails) :
 - i) Formations aux softs-skills (compétences relationnelles), communication, RH et à la bureautique (compétences numériques) ;
 - ii) Des formations en ligne via BF entreprises et BF espaces numériques ;
 - iii) Dans le secteur de la construction via BF construction ;
 - iv) Dans le domaine du numérique via BF digital ;
 - v) Formation ADR base (relative au transport de marchandises dangereuses) et citernes via BF logistique.
- f) Le dispositif des **Chèques formation** vise à consolider l'emploi d'un nouveau travailleur bruxellois dans les 6 premiers mois de son engagement ou de son établissement en tant qu'indépendant, en lui permettant d'acquérir un complément de formation adapté aux exigences de sa nouvelle fonction. Ces chèques sont octroyés à un chercheur d'emploi inscrit chez Actiris, détenteur d'un bon à valoir qu'il peut échanger lorsqu'il signe un contrat de travail.
- g) Dans le cadre du dispositif **Activa**, à côté de l'allocation proprement dite qui est versée à l'employeur pour l'engagement d'un chercheur d'emploi répondant aux critères liés à cette aide, un deuxième volet consiste à octroyer à l'employeur un incitant à la formation Cette mesure permet de compenser les coûts de formation de la personne engagée qui doit :
 - i) Être dans les conditions de l'Activa.brussels ;
 - ii) Être âgée de moins de 30 ans ;
 - iii) Être engagé sous CDI à temps plein ;
 - iv) Ne pas posséder de certificat de l'enseignement secondaire supérieur ;
- h) Les **chèques-formation flamands** s'adressent à tout travailleur à Bruxelles et en Flandre, qu'il soit public ou privé. Ils ne peuvent être utilisés qu'auprès des organisations de formations reconnues en Flandre.

Avis

1. Considérations générales

1.1 Politique globale de formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi

Comme évoqué dans la Contribution relative au Plan de relance et de redéploiement pour la Région de Bruxelles-Capitale, telle qu'adoptée par son Conseil d'administration le 23 septembre 2020, **Brupartners** insiste sur la nécessité de développer une politique globale de formation dont le Congé-éducation payé est l'une des composantes importantes. Cette avancée permettrait de stimuler la demande de formation des travailleurs, des demandeurs d'emploi, des entrepreneurs indépendants et des employeurs, tout en assurant un cadre qualitatif et quantitatif propice au développement d'un parcours de formation tout au long de la vie.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où les dispositifs de formation existants, tels que listés en préambule, ne permettraient pas de rencontrer l'ensemble des besoins exprimés par une économie basée sur la connaissance, **Brupartners** estime pertinent d'envisager une mesure de soutien public à d'autres formules de formation, y compris des formations à l'initiative de l'employeur dont une partie pourrait, par exemple, s'inscrire dans le cadre du dispositif régional de la prime à la formation.

1.2 Rappel des positions émises par Brupartners concernant le Congé-éducation payé

Dans son avis d'initiative du 18 mai 2017 concernant le congé-éducation payé, **Brupartners** avait estimé « *que la Commission CEP doit se baser sur les objectifs poursuivis par la Convention n° 140 de l'OIT - l'acquisition de compétences d'ordre professionnel, social ou culturel - lors de l'évaluation des demandes d'agrément. Plus une formation rencontre plusieurs objectifs, plus elle entre en compte pour une allocation* »³.

En outre, **Brupartners** rappelle que les formations exclues par l'arrêté royal du 27 août 1993 portant modification de la liste des formations prises en considération pour le congé-éducation payé, se situent hors du champ d'application de la Convention n° 140 de l'OIT. Dans cette perspective, l'Arrêté royal du 27 août 1993 contient déjà une liste limitative de formations qui n'entrent pas en ligne de compte. A titre de complément à la compétence de la Commission CEP en la matière, **Brupartners** se garde la possibilité d'émettre dans le futur des avis au sujet de l'adaptation de la liste de formations qui sont explicitement exclues.

1.3 Evaluation du dispositif CEP

Brupartners invite le Gouvernement régional bruxellois à entamer une évaluation annuelle du dispositif CEP, basée sur un examen des données budgétaires ainsi qu'à celles relatives aux caractéristiques des publics en bénéficiant (en termes de genre notamment). **Brupartners** estime également utile que cette évaluation permette de visualiser l'usage du CEP au sein des différents secteurs et des filières de formation. Une première évaluation, organisée sur base annuelle par

³ A-2017-035-CES, p.5

l'Administration, permettrait de produire de façon automatisée les principales données statistiques portant sur les caractéristiques des publics, des formations agréées ou non, des opérateurs de formations et d'autres paramètres pouvant s'y retrouver.

Par ailleurs, **Brupartners** plaide pour qu'une deuxième évaluation portant sur une période pluriannuelle (de 5 ans par exemple) puisse être menée par des chercheurs indépendants afin d'analyser les éléments plus qualitatifs relatifs au fonctionnement du dispositif. Une telle analyse, à dimension prospective, permettrait d'estimer si ce dispositif répond aux besoins exprimés par les acteurs concernés et par les travailleurs en particulier.

1.4 Les spécificités du congé-éducation payé

En lien avec la philosophie de la Convention n°140 affirmant le droit du travailleur de bénéficier d'un congé à des fins éducatives et comme le précise l'article 111 de la Loi de redressement du 22 janvier 1985, **Brupartners** relève que le travailleur a le droit de s'absenter du travail pour suivre une formation de son choix, avec maintien de sa rémunération normale pendant un certain nombre d'heures plafonné par année scolaire (variant selon le type de formation librement choisie et pour autant qu'elle ouvre le droit au CEP). Le travailleur souhaitant faire usage du congé-éducation payé en informe son employeur avec lequel une planification du congé est concertée. Dès l'introduction de sa demande jusqu'au terme de la formation, le travailleur ne peut être licencié pour ce motif. L'employeur ne peut s'opposer à cette demande, sauf lorsqu'une absence simultanée d'un certain nombre de travailleurs est constatée (ce nombre varie selon la taille de l'entreprise comme stipulé à l'article 113). Une fois le congé accordé au travailleur, celui-ci bénéficie de sa rémunération néanmoins plafonnée à 2987 euros bruts par mois pour l'année scolaire 2020-2021. Au nombre d'heures de CEP accordées au travailleur, correspond une compensation publique versée à l'employeur dont le montant horaire est forfaitaire.

Par conséquent, le congé-éducation payé est fondamentalement un congé à la demande du travailleur dans le cadre d'un projet qui lui est propre et en lien avec une formation librement choisie par celui-ci, même si l'initiative du travailleur est parfois concertée avec l'employeur voire suscitée par ce dernier, sans pour autant que la décision finale relative au choix de la formation n'incombe à une autre partie que le travailleur lui-même.

1.5 Evolution des montants versés aux employeurs et aux travailleurs « CEP »

Brupartners se rallie aux observations émises par le Conseil national du Travail dans un avis du 29 septembre 2020 portant sur la réglementation du congé-éducation payé⁴ et relatives à l'évolution différenciée des montants de référence auxquels ont droit les employeurs et leurs travailleurs dans le cadre de ce dispositif de formation.

Une telle différenciation ne contribue pas à la cohérence du système dès l'instant où le plafond de la rémunération du travailleur bénéficiant du CEP est fixé au niveau fédéral, alors que le montant forfaitaire et horaire qui est remboursé à l'employeur est fixé par la Région dans laquelle le travailleur est occupé. Or, **Brupartners** observe que la rémunération à laquelle a droit le travailleur évolue chaque année (2.987 euros brut mensuel pour l'année scolaire 2020/2021⁵), alors que le remboursement de

⁴ <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2177.pdf>

⁵ http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/conge-education-payee-demande

la Région de Bruxelles-Capitale à l'employeur n'a quant à lui, plus évolué depuis l'année scolaire 2014-2015⁶ pour se maintenir à 21,30 euros par heure.

Brupartners invite par conséquent le Gouvernement régional bruxellois à indexer ce forfait horaire versé à l'employeur, dans une proportion au moins équivalente à celle correspondant à l'évolution de la rémunération payée au travailleur

Par ailleurs, le montant forfaitaire versé à l'employeur par la Région ne compensant que partiellement le coût salarial total effectivement payé par celui-ci, **Brupartners** suggère de réfléchir à une meilleure modulation du forfait perçu par l'employeur, selon le niveau de rétribution du travailleur.

2. Considérations particulières

2.1 Simplification et digitalisation des procédures liées au congé-éducation payé

Brupartners recommande que les opérateurs de formation puissent bénéficier d'un allègement des procédures administratives auxquelles ils sont confrontés. A titre d'exemple, **Brupartners** plaide pour que des modifications mineures relatives au programme d'une formation agréée, comme celles portant sur l'adaptation du nombre d'heures de formation, n'entraînent pas l'obligation de faire une nouvelle demande d'agrément.

Par ailleurs, **Brupartners** estime que la simplification administrative peut être soutenue en encourageant la digitalisation de diverses procédures en lien avec le congé-éducation payé. **Brupartners** recommande par conséquent de s'inspirer des bonnes pratiques liées à cet aspect telles qu'appliquées par la Région flamande.

Pour le travailleur, cette digitalisation pourrait revêtir différents aspects. Dans un premier temps, **Brupartners** recommande l'établissement d'une base de données digitale, compilant l'ensemble des formations agréées dans le cadre du CEP et pouvant être aisément consultée par le public. Afin de garantir au travailleur que la formation qu'il souhaite suivre est éligible au congé-éducation payé, toute formation agréée devrait pouvoir figurer dans cette base de données X semaines/X mois avant le début des cours (en Région flamande, une formation doit être enregistrée dans la base de données, 3 mois avant le début de la formation).

De plus, **Brupartners** considérerait comme positif, la possibilité de simuler, sur le site de l'Administration, le nombre d'heures de congé-éducation payé auquel le travailleur a droit, selon son profil et la formation qu'il souhaite suivre.

Concernant les formalités à charge de l'employeur, **Brupartners** salue les avancées accomplies permettant d'entrer, par voie électronique, la demande de remboursement du CEP, auprès de l'Administration bruxelloise⁷.

Quant aux procédures relatives aux prestataires de formations, le transfert par voie électronique, de l'attestation d'inscription et de présence aux cours ainsi que du certificat ou diplôme éventuel, contribuera également à simplifier cette étape. Cette digitalisation relative aux prestataires porte non seulement sur une numérisation optimale des dossiers transmis par les opérateurs à l'Administration,

⁶ http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/conge-education-payé-remboursement

⁷ Plateforme « MonBEE »

dans le cadre d'une demande d'agrément, mais aussi sur un échange interrégional des flux d'informations enregistrées dans les bases de données publiques des administrations en charge de leur traitement (à tout le moins quant aux prestataires publics de formation).

2.2 Moyens mis à disposition de l'Administration en charge du congé-éducation payé

Brupartners souligne que l'Administration en charge du suivi et du contrôle du congé-éducation payé ne pourra mener à bien ses missions que si les moyens financiers et humains adéquats lui sont attribués. Une telle avancée permettra au service compétent de pouvoir traiter, de manière optimale, l'ensemble des dossiers qui lui parviennent, de disposer des indispensables capacités d'interaction avec les opérateurs à l'origine des demandes, grâce à un personnel formé pour répondre aux enjeux qu'il rencontre. Par ailleurs, une telle mise à disposition de moyens adéquats est d'autant plus pertinente si l'Administration doit également s'équiper des outils technologiques contribuant à renforcer la digitalisation des diverses procédures évoquées plus haut. Ces améliorations contribueront, enfin, à produire l'ensemble des données chiffrées assurant une vision globale et un suivi régulier du dispositif du Congé éducation payé.

Brupartners plaide donc pour que des moyens suffisants soient attribués à l'Administration en charge de la production et de l'analyse des données contribuant à alimenter une évaluation annuelle du dispositif.

2.3 Formations concernées par le Congé-éducation payé

Comme **Brupartners** l'a recommandé dans son précédent avis, le congé-éducation payé doit être octroyé à des fins de formation à tous niveaux. Le préambule de la Convention n°140 de l'OIT prévoit en effet que « le besoin d'éducation et de formation permanentes, correspondant au développement scientifique et technique et à l'évolution des rapports économiques et sociaux, appelle des mesures appropriées en matière de congé aux fins d'éducation et de formation pour répondre aux aspirations, besoins et objectifs nouveaux d'ordre social, économique, technologique et culturel »⁸

En outre, **Brupartners** rappelle, comme cela est mentionné dans l'article 2 de la Convention, que le congé-éducation payé doit également être octroyé à des fins d'éducation générale, sociale, civique et syndicale.

Brupartners précise que ces formations devront contribuer aux objectifs suivants, tels que listés par l'article 3 de la Convention :

- Contribuer à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction ;
- Favoriser la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté ;
- Participer à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs ;
- Promouvoir une éducation et une formation permanentes appropriées, aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

⁸ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Convention n°140 sur le Congé éducation payé*, 1974.

Par ailleurs, **Brupartners** considère que le congé-éducation payé permet de contribuer à garantir la sécurisation des parcours professionnels et des carrières, en d'autres termes, à l'avenir de l'emploi de ceux qui font appel à ce dispositif, face aux développements scientifiques et techniques s'observant dans le monde du travail. Il contribue également à des objectifs sociétaux, culturels et de développement humain qui permettront de renforcer le bien-être du travailleur.

Enfin, **Brupartners** précise que ce dispositif constitue un incitant à la formation continue et à l'éducation permanente, tout en contribuant à la mobilité des travailleurs et à la construction de parcours professionnels. De plus, il peut également favoriser la réorientation et le changement de carrière, tout comme il peut être un élément permettant de faire appel à la validation des compétences (puisque le travailleur a droit à huit heures de congé-éducation payé à prendre le jour de l'épreuve de validation). Concernant ce dernier point, **Brupartners** recommande que les réflexions se poursuivent quant à la prise en compte de la validation des compétences dans le congé éducation payé, notamment quant aux heures de guidance⁹ faisant partie intégrante du parcours de validation, ainsi que sur le nombre d'heures requis pour présenter l'ensemble des différentes épreuves de validation portant sur un même métier (dont le total excède les huit heures de CEP autorisées). **Brupartners** rappelle que ces considérations sont également exprimées dans l'avis relatif à la mise en œuvre du congé-éducation payé en validation des compétences tel qu'approuvé le 18 décembre 2020 par la Commission consultative et d'agrément de la Validation des compétences.

2.4 Méthodes pédagogiques

Brupartners considère que d'autres techniques de formation (comme l'e-learning, la formation en milieu de travail, le blended-learning¹⁰, le coaching, ... doivent faire l'objet d'une réflexion quant à la pertinence de les intégrer dans le dispositif du CEP. Sans préjudice de l'issue des échanges qui seront menés à ce sujet, **Brupartners** estime que les formats de formation (distanciel, présentiel, mixte) doivent faire l'objet des discussions à venir, tout comme les autres techniques de formation auxquelles le travailleur pourrait avoir recours.

Brupartners s'engage, par conséquent, à réfléchir aux différentes méthodes de formation qui pourraient être prises en considération dans le cadre de la réforme du congé-éducation payé.

De plus, **Brupartners** observe que l'organisation des formations dans l'enseignement supérieur a évolué vers une plus grande flexibilité, impliquant une inscription par module, ce qui s'observe également dans l'enseignement de promotion sociale francophone et néerlandophone. Il en ressort qu'un parcours de formation linéaire ne constitue plus la norme. En effet, le système de crédits d'enseignement permet de se constituer un programme de formations « à la carte » selon les connaissances que le travailleur souhaite acquérir, dans un cadre temporel flexible, afin de capitaliser un certain nombre de crédits (ou de « studiepunten » du côté flamand). **Brupartners** insiste par conséquent pour que cette flexibilité soit prise en compte dans la réforme du CEP. En outre, **Brupartners** plaide pour que les formations de l'enseignement supérieur menant aux grades de

⁹ Cet élément est mentionné aux articles 1, 5, 21 et 24 de l'Accord de coopération du 21 mars 2019 conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences

¹⁰ Le blended learning repose sur l'organisation d'une partie de la formation en présentiel, alors qu'une autre partie est organisée en e-learning.

bachelier ou de master et organisées en journée, donnent droit au congé-éducation payé (actuellement, seules celles organisées en soirée ou durant le week-end ouvrent le droit à ce dispositif).

Brupartners souhaite attirer l'attention du Gouvernement concernant les besoins spécifiques en formation de certaines catégories de travailleurs pour lesquelles il n'existe pas d'offre adéquate. **Brupartners** constate en effet que les entreprises de travail adapté occupent des travailleurs pouvant difficilement suivre des formations externes dans le cadre du CEP. **Brupartners** suggère par conséquent de réfléchir à des alternatives permettant aux travailleurs porteurs d'un handicap de pouvoir exercer leur droit au congé-éducation payé, dans le respect des principes et des finalités de la Convention n°140 de l'OIT.

2.5 Travailleurs à temps partiel concernés par le congé-éducation payé

Brupartners observe qu'en Région de Bruxelles-Capitale, les travailleurs à temps partiel ont droit au Congé éducation payé dans les cas suivants) :

- Être occupés au moins à 4/5ème temps ;
- Être occupés au moins à 1/3 temps, dans un horaire flexible ;
- Être occupés au moins à mi-temps dans un horaire fixe et suivre une formation professionnelle pendant les heures normales de travail.

En Région flamande, les travailleurs à temps partiel ont accès au Vlaams opleidingsverlof dans les cas suivants :

- Être occupés au moins à 4/5ème temps ;
- Être occupés au moins à mi-temps avec un horaire fixe ;
- Être occupés au moins à mi-temps avec un horaire variable.

Brupartners se propose de revenir plus tard, dans le cadre d'une concertation associant l'Administration, sur la révision du dispositif concernant les travailleurs à temps partiel, par exemple quant à la possibilité de suivre une formation générale.

2.6 Mobilité interrégionale

La régionalisation du congé éducation payé soulève des questions, qu'il reste encore à étudier, liées à la mobilité interrégionale des travailleurs et au déploiement des entreprises sur le territoire de plusieurs régions. **Brupartners** souhaite que ces questions soient examinées en détail et qu'il soit procédé à la conclusion de l'accord de coopération entre les régions et les communautés, prévu à cet effet par la loi spéciale de réforme institutionnelle (article 92bis, §4 octies).

2.7 Impact des réformes au niveau de l'Enseignement flamand

Ces dernières années, l'enseignement de promotion sociale flamand fut réformé à plusieurs reprises. Les formations de niveau supérieur (graduat) y étant organisées furent transférées vers les hautes écoles. De ce fait, ces formations ne sont plus automatiquement agréées, mais doivent être individuellement soumises (pour chaque opérateur de formation) auprès de la Commission

d'agrément. Ces formations sont automatiquement agréées tant qu'elles sont organisées par les Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO).

Une réforme a également eu lieu dans l'enseignement artistique flamand à temps partiel. Dans celui-ci, l'offre a été adaptée et les dénominations des formations ont été modifiées.

La liste d'exceptions (remarque : certaines formations sont agréées, d'autres pas) pour les formations à l'attention des classes moyennes ne correspond pas à la liste d'exceptions pour les formations en matière d'enseignement de promotion sociale. Par exemple, la formation de zythologue est agréée tant pour les formations des classes moyennes que pour l'enseignement de promotion sociale, mais la formation de sommelier est uniquement agréée au niveau des formations des classes moyennes mais pas dans l'enseignement de promotion sociale. Cette situation manque de transparence.

Brupartners recommande par conséquent d'actualiser la liste des formations reconnues automatiquement (voir annexe 3.1), et les exceptions en la matière, afin qu'elle soit à nouveau adaptée aux pratiques actuelles.

2.8 Capacité d'appréciation de la Commission d'agrément quant aux formations ouvrant le droit au CEP

Brupartners rappelle que le caractère automatique de l'agrément des formations donnant accès au CEP s'applique dans une grande majorité de circonstances, au regard de l'étendue des formations générales et professionnelles visées à l'article 109 de la Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, ce qui, de facto, engendre une intervention subsidiaire de la Commission dans l'agrément des formations n'étant pas listées par la Loi.

Nonobstant ce constat préliminaire, **Brupartners** souligne que cette Commission d'agrément dispose, de par sa composition paritaire, de la capacité d'apprécier si la nature de la formation à agréer peut répondre à l'objectif d'épanouissement personnel du travailleur tout en contribuant aux perspectives socio-professionnelles que celui-ci s'est fixées.

De plus, dans le cadre du fonctionnement actuel de la Commission d'agrément, **Brupartners** suggère que celle-ci se penche sur sa méthodologie de travail afin d'en clarifier certaines des modalités, sans pour autant remettre en question son rôle d'appréciation des formations qui lui sont soumises.

Enfin, **Brupartners** prend acte des considérations portant sur les critères d'agrément propres à chaque région, tels qu'exprimées par BANSPA dans sa note du 29 septembre 2020 reprenant quelques points d'attention relatifs au Congé éducation payé en Région Flamande et en Région bruxelloise. A cet égard, dans le cadre des travaux menés par la Commission d'agrément CEP, **Brupartners** confirme être d'ores et déjà attentif aux effets de l'absence de reconnaissance interrégionale d'une formation agréée dans une seule région.

2.9 Définition de critères relatifs à la reconnaissance de l'opérateur de formation

Selon **Brupartners**, une première réflexion, quant aux conditions auxquelles pourraient répondre les formateurs souhaitant voir leur offre être agréée dans le cadre du CEP, pourrait faire partie des points à analyser dans le cadre de discussions ultérieures sur l'élargissement de ces critères. **Brupartners** estime que l'identification de certains prérequis pourrait satisfaire aux exigences relatives à la qualité

de l'opérateur, des process et des transferts de compétences, sans limiter, pour autant, la liberté du travailleur de choisir un opérateur de formation dont les méthodes pédagogiques correspondent à ses aspirations et à son profil.

*
* *

3. Annexes

3.1 : liste des formations automatiquement agréés dans le cadre du congé-éducation payé.

Formations professionnelles ouvrant le droit au CEP

1. **L'enseignement de promotion sociale** organisé par la Communauté française au niveau secondaire inférieur et supérieur de l'enseignement technique et professionnel et au niveau de l'enseignement supérieur non universitaire. Certains de ces cours ne donnent toutefois pas droit au congé-éducation payé : il s'agit des cours relevant des arts décoratifs (dessin, bande dessinée, décoration...), des arts ménagers (cuisine, aide-familiale, nutrition...) ou des soins de beauté (coiffure, esthétique, manucure...). [Voir la liste des cours de promotion sociale qui ne donnent pas droit au congé-éducation payé.](#)
2. **L'enseignement des arts plastiques à temps partiel** – uniquement les cours du cycle secondaire supérieur et du cycle supérieur suivants : dessin d'architecture et de construction, esthétique industrielle, publicité, graphisme appliqué ,
3. **L'enseignement supérieur menant aux grades de bachelier ou de master** (aussi complémentaires) organisé **le soir ou le week-end** dans des établissements d'enseignement supérieur. Ces cours peuvent se donner en journée une fois par semaine au maximum pour les travailleurs dont le régime de travail prévoit des prestations de nuit ou le week-end. Les graduats et postgraduats n'ouvrent pas de droit, sauf s' ils ont été reconnus par la Commission d'Agrément de la Région de Bruxelles-Capitale.
4. **Les formations permanentes des classes moyennes** : formations de chef d'entreprise, du et de recyclage. Les formations ont trait à l'exercice des différentes professions indépendantes. Certaines formations ne donnent pas droit au congé-éducation payé : [voir la liste des cours classes moyennes qui ne donnent pas droit au congé-éducation payé.](#)
5. **Les formations du secteur de l'agriculture**, à savoir les formations de type A, B et C, prévues par les règlements relatifs à la qualification professionnelle des personnes travaillant dans l'agriculture.
6. **Les formations qui préparent à l'exercice d'un métier en pénurie** et qui sont organisées par le service régional compétent en matière de formation professionnelle (VDAB, FOREM, Bruxelles-Formation, Arbeitsamt).
7. **Le jury central/universitaire** : le travailleur inscrit au jury central/universitaire peut prétendre à un congé-éducation équivalant à trois fois la durée hebdomadaire de son temps de travail.
8. **La présentation à un examen de validation de compétences organisé par les autorités fédérées** : une telle présentation ouvre un droit au congé-éducation pendant 8 heures, à prendre le jour de l'examen de validation de compétences.
9. **Les formations de tuteur qui entrent en ligne de compte pour la réduction groupe-cible pour tuteurs**. Ce sont des formations qui visent à apprendre des aptitudes sur le plan de l'accompagnement, du coaching et de la formation d'apprenants en entreprise (divers types d'apprentis ou de stagiaires formés en milieu professionnel) et qui enseignent des techniques

pour établir un plan de formation, donner des instructions, communiquer adéquatement, faire le suivi des progrès, donner du feedback, corriger et ajuster, évaluer. Elles sont dispensées sous la responsabilité d'instances instituées ou agréées par les autorités compétentes en matière de formation. Ces formations donnent droit au congé-éducation payé, même si elles comptent moins de 32 heures de cours.

10. **Les formations sectorielles reconnues par une décision de la commission paritaire compétente.** Leur organisation peut être déléguée à un Institut de formation ou à une entreprise. Les attestations de l'organisateur mentionnent obligatoirement le numéro de la commission paritaire et la date de décision de la commission paritaire. Si un travailleur veut suivre une formation reconnue par une commission paritaire dont il ne dépend pas directement, il doit obtenir l'accord de son employeur.
11. **Les formations reconnues par la Commission d'agrément.** Les attestations d'inscription doivent porter le numéro d'agrément.

Formations **générales** ouvrant le droit au CEP

12. **Les formations organisées par une organisation syndicale.** Les attestations délivrées par l'organisateur doivent mentionner le numéro d'agrément.
13. **Les formations organisées par une organisation de jeunes et d'adultes et par des instituts de formations créés ou reconnus par une organisation syndicale.** Les attestations délivrées par l'organisateur doivent mentionner le numéro d'agrément.
14. **Les formations reconnues par la commission d'agrément.** Les attestations délivrées par l'organisateur doivent mentionner le numéro d'agrément.

3.2 Formations organisées par Bruxelles Formation à destination des travailleurs

Bruxelles Formation propose des formations aux travailleurs et aux travailleuses :

- Des formations aux softs-skills (compétences relationnelles), communication, RH et à la bureautique (compétences numériques)
- Des formations en ligne via BF entreprises et BF espaces numériques
- Dans le secteur de la construction via BF construction
- Dans le domaine du numérique via BF digital
- Formation ADR base et citernes via BF logistique

Ses pôles de formation développent des formations sectorielles sur mesure, en association avec les fonds sectoriels partenaires ou à la demande expresse des entreprises.

L'offre développée en 2020 pour les travailleurs par Bruxelles Formation est reprise dans le Cadre Commun de programmation de l'offre de formation professionnelle à Bruxelles¹¹. Ce document sert de base aux données suivantes.

¹¹ https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2020/03/Cadre-commun-2020_12-2b.pdf

a) Soft-skills, communication, RH et compétences numériques

L'essentiel de l'offre de formation à l'attention des travailleurs et des employeurs est organisé autour du centre spécialisé, BF entreprises, et s'articule autour d'une mission d'intérêt général (collaborations avec les organismes sectoriels ou publics, sessions orientées vers des travailleurs plus vulnérables, les axes et secteurs prioritaires pour le développement régional...) et une mission commerciale.

Mission d'intérêt général	TRAVAILLEURS			
	Sessions	Places	Heures	Certifications
Organismes sectoriels et publics	156	1.427	21.232	
Travailleurs vulnérables : Transition professionnelle - ART 60, CPE...	60	420	9.400	X
Travailleurs vulnérables : Transition professionnelle - ART 60 CPAS Bxl-Ville	27	66	6.300	X
Travailleurs vulnérables : Travailleurs défavorisés	24	150	3.000	
Développement Régional	6	42	620	
Interne	40	250	3.000	
FormaForm	20	220	2.000	
Total Mission d'intérêt général	333	2.575	45.552	
Mission commerciale	TRAVAILLEURS			
	Sessions	Places	Heures	Certifications
Communication / Management	90	765	11.200	
Informatique/métiers administratifs	75	600	8.784	X
Total Mission commerciale	165	1.365	19.984	

Total Formations	TRAVAILLEURS		
	Sessions	Places	Heures
	498	3.940	65.536

b) Les formations en ligne

Bruxelles Formation offre également des modules de formations en ligne. Plus récemment, Durant la période de confinement liée au COVID-19, Bruxelles Formation propose aux travailleurs et personnes en chômage temporaire de bénéficier d'un accès gratuit d'un mois à un module de formation e-learning¹². Cela a permis d'atteindre 1.000 travailleurs en plus par rapport à l'année précédente.

Les moyens dévolus à Bruxelles Formation dans le cadre du plan de relance permettront de garantir cette gratuité jusque fin 2021.

Le nouveau centre de Bruxelles Formation, BF espaces numériques, est consacré à la formation en ligne notamment à l'attention des travailleurs. L'offre 2020 de ce centre se décline de la manière suivante :

¹² <https://www.bruxellesformation.brussels/services-aux-entreprises/former-son-personnel/catalogue-de-formations-pour-travailleurs-et-travailleuses/formations-en-ligne-pour-travailleurs-et-travailleuses/>

Aptitudes professionnelles spécifiques à l'emploi	Type Opérateur	Opérateur	Partenaire	TR		PFE
				Place	Heure	
AUDIO ET MAO (MUSIQUE ASSISTEE PAR ORDINATEUR)	BF	BF Espaces numériques	LinkedIn	10	-	
BUSINESS ET ENTREPRENARIAT	BF	BF Espaces numériques	LinkedIn	10	-	
COMPTABILITE - TVA - LOGICIELS COMPTABLES	BF	BF Espaces numériques		1	176	
DESSIN TECHNIQUE-ARCHITECTURE-BIM	BF	BF Espaces numériques	LinkedIn	10	-	
LANGAGES PROGRAMMATION ET DEVELOPPEMENT	BF	BF Espaces numériques	LinkedIn	10	-	PFE Digitalcity
LOGICIELS D'INFOGRAPHIE	BF	BF Espaces numériques	LinkedIn	10	-	PFE Digitalcity
PROGRAMMATION ET DEVELOPPEMENT ORIENTE WEB	BF	BF Espaces numériques	LinkedIn	10	-	PFE Digitalcity
STRATEGIES E-MARKETING	BF	BF Espaces numériques	LinkedIn	10	-	
SUITE BUREAUTIQUE	BF	BF Espaces numériques	Fobagra	12	768	
SUITE BUREAUTIQUE	BF	BF Espaces numériques	LinkedIn	10	-	
TECHNIQUES D'INFOGRAPHIE 3D	BF	BF Espaces numériques	LinkedIn	10	-	PFE Digitalcity
VIDEOS ET EFFETS SPECIAUX (VFX)	BF	BF Espaces numériques	LinkedIn	10	-	PFE Digitalcity
Total Aptitudes professionnelles spécifiques à l'emploi				113	944	
Testing, essai professionnel, préparation d'examen, technique d'aide à la recherche d'emploi	Type Opérateur	Opérateur	Partenaire	TR		PFE
				Place	Heure	
PREPA.MOD.MISE EN SITUAT.RAISON.NON VERBAL	BF	BF Espaces numériques		8	45	
PREPARATION CARTE D'ACCES C TALENT.BRUSSELS	BF	BF Espaces numériques		-	-	
PREPARATION EXAMEN	BF	BF Espaces numériques	Diversity sprl	15	420	
Total Testing, essai professionnel, préparation d'examen, technique d'aide à la recherche d'emploi				23	465	
Total BF Espaces numériques pour Travailleurs				136	1.409	

c) Les autres centres

Les autres centres de Bruxelles Formation proposent une offre à l'attention des travailleurs :

Formation qualifiante	Type Opérateur	Opérateur	Partenaire prestataire	TR		PFE
				Places	Heures	
CARISTE/CLARKISTE/COND.ENGIN MANUTENTION MOTORISE	BF	BF Logistique		24	538	PFE T&L
COUVREUR	BF	BF Construction		12	336	
MAGASINIER	BF	BF Logistique		30	672	PFE T&L
TECHNICIEN(NE) DE SURFACE/NETT PROF EN ENTREPRISE	BF	BF Construction		36	4.032	
Total Formation qualifiante				102	5.578	
Aptitudes professionnelles spécifiques à l'emploi	Type Opérateur	Opérateur	Partenaire prestataire	TR		PFE
				Places	Heures	
ADR	BF	BF Logistique		14	336	PFE T&L
ATELIER CARRELAGE	BF	BF Construction		24	672	
ATELIER DE PLOMBERIE	BF	BF Construction	Rock the city	12	269	
ATELIER PLAFONNAGE	BF	BF Construction		24	672	
FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE CHAUFFEUR/FCO	BF	BF Logistique		300	1.680	PFE T&L
INITIATION AU NETTOYAGE A DOMICILE	BF	BF Technics		700	2.240	
METHODES DE CONSTRUCTION - LECTURE DE PLAN	BF	BF Construction		24	1.344	
MODULES TR -5 JOURS	BF	BF Digital		225	2.520	PFE Digitalcity
PREPARATION ORGANISAT. TRAVAUX TECHNOLOGIE BETON	BF	BF Construction		12	403	
TECHNIQUES DE NETTOYAGE EN NETREPRISE	BF	BF Construction		144	2.419	
TOPOGRAPHIE ET ORGANISATION DES TRAVAUX	BF	BF Construction		24	1.344	
TRAVAIL EN HAUTEUR	BF	BF Construction	CCBVB	28	157	
Total Aptitudes professionnelles spécifiques à l'emploi				1.531	14.056	
Langues	Type Opérateur	Opérateur	Partenaire prestataire	TR		PFE
				Places	Heures	
Langues pour travailleurs				208	6.950	
Total FORMATIONS TRAVAILLEURS (hors BF Entreprises)				1.841	26.584	