



Rapport annuel 2017

Le mot du Président

Notre société est caractérisée par des changements continus. La globalisation et la digitalisation jouent un rôle important dans cette évolution. Face à ces changements, il devient de plus en plus nécessaire d'adapter notre façon d'apprendre et de nous développer. L'apprentissage tout au long de la vie est important pour la compétitivité des entreprises, pour l'employabilité durable des collaborateurs et pour l'intégration sociale des citoyens. Les façons d'apprendre et de se développer changent aussi. Il y a de nouvelles plateformes, de nouveaux outils et de nouvelles technologies. Les méthodes d'apprentissage s'adaptent en fonction du contexte, des besoins et du public cible.

Dans ce contexte, le FEMB-OBMB joue un rôle important en tant que fonds pour l'emploi et la formation des employés des fabrications métalliques du Brabant (CP 209) et des organismes de contrôle de Belgique (CP 219). D'une part, il organise des trajets de formation et d'accompagnement qui répondent le plus possible aux besoins des entreprises du secteur. D'autre part, il offre des formations et des stages en entreprise aux chercheurs d'emploi, afin de les aider à trouver un emploi dans le secteur. Dans ce rapport annuel, vous lirez comment le FEMB-OBMB a réussi ces différentes tâches en 2017.

Au nom du Conseil d'Administration, je souhaite remercier tous les collaborateurs du FEMB-OBMB pour leur dévouement et leur service professionnel fort apprécié au cours de l'année écoulée.

Hilde VERBEECK
Président du FEMB-OBMB

Table des matières

I. FEMB-OBMB.....	2
1. Mission	2
1.1 Description.....	2
1.2 A quoi doivent répondre les activités de formation du FEMB-OBMB ?	3
1.3 Partenariat et réseau	4
2. Qui est le FEMB-OBMB ?	5
2.1 Conseil d'Administration – niveau gestion	5
2.2 Le Comité de Gestion – niveau technique.....	6
2.3 Gestion journalière – niveau opérationnel	6
3. Ressources financières.....	7
3.1. Cotisations des entreprises.....	7
3.1.1 CP 209	7
3.1.2 CP 219	7
3.2. Sectorconvenant (convention avec la communauté flamande)	7
II. PUBLIC CIBLE	8
1. CP 209 : Employés des fabrications métalliques du Brabant.....	8
2. CP 219 : Employés du secteur des entreprises des services et des organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité de Belgique	10
3. Demandeurs d'emploi	10
III. FORMATIONS POUR TRAVAILLEURS.....	11
1. Le financement des formations de l'offre ouverte par le FEMB-OBMB	11
2. L'année de formation 2017 en chiffres	13
2.1 Situation générale	13
2.2 Rapport employés/employés à risque.....	15
IV. SUBVENTION DES FORMATIONS.....	16
1. Les primes de formation.....	16
2. La ligne de crédit auprès du VDAB.....	16
3. Le congé-éducation payé (CEP)	16
V. FORMATIONS POUR DEMANDEURS D'EMPLOI.....	18
1. En général	18
2. Les formations pour demandeurs d'emploi 2017 en chiffres	20
3. Présentation condensée des projets	21
3.1 Tweetalig Administratief en Boekhoudkundig Medewerkster	21
3.2 Gestion de la Qualité et de la Sécurité	21
3.3 Acheteur Industriel	21
3.4 Employée Bureautique Bilingue	21
3.5 Dessinateur Industriel	22
VI. OUTPLACEMENT	23
1. La plus-value pour le secteur.....	23
2. Les trajets d'accompagnement.....	24
3. L'outplacement 2017 en chiffres	25
VII. READY FOR TAKE-OFF.....	27

VIII. JOBS & CV	27
IX. TRANSMETTRE LE MESSAGE DU FEMB-OBMB	29
a. Les mailings	29
b. Les calendriers	29
c. Les visites en entreprise	29
d. Le site internet du FEMB-OBMB.....	29

I. FEMB-OBMB

1. Mission

1.1 Description

Le FEMB-OBMB est une asbl fondée en 1987 par les partenaires sociaux du secteur. Le FEMB-OBMB 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-OBMB est devenu un organe de concertation réalisant des initiatives d'emploi et de formation pour employés et demandeurs d'emploi. Le FEMB-OBMB est financé en grande partie par les cotisations du secteur et de ce fait, travaille pour les employés et futurs employés :

- des entreprises de fabrications métalliques, électrique, électronique et transformation des matières plastiques du Brabant (CP 209-Brabant)
- des entreprises membres des services et des organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité (CP 219-Belgique)

Le FEMB-OBMB 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.

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-OBMB doivent être utilisés de façon efficace. L'efficacité des actions du FEMB-OBMB 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.

Dans le secteur métallique, le FEMB-OBMB est compétent pour la région du Brabant (Bruxelles, Brabant Wallon, Brabant-Flamand). Pour les entreprises du secteur des services et des organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité, le FEMB-OBMB travaille au niveau national.

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.

Le FEMB-OBMB souhaite jouer un rôle dans la formation professionnelle, la réinsertion et la mise à l'emploi. En effet, le FEMB-OBMB 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 soutenir.

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
- l'organisation de trajets en outplacement afin d'accompagner les travailleurs licenciés du secteur dans la recherche d'un nouvel emploi

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

La formation joue déjà un rôle important dans le fonctionnement de beaucoup d'entreprises. Elles ont compris que la formation les aide à se développer elles-mêmes autant qu'elle aide à développer les employés. Grâce à la formation, l'entreprise peut augmenter son pouvoir d'innovation et donc renforcer sa position par rapport à ses concurrents. L'employé, de son côté, renforce ses compétences, ce qui augmente son employabilité sur le marché du travail.

L'importance de la formation est reflétée également dans les objectifs qui ont été convenus entre les autorités et les partenaires sociaux. Cela montre que tous les acteurs sociaux sont convaincus de l'importance de la formation, puisqu'elle permet d'augmenter ou de maintenir l'employabilité.

Le FEMB-OBMB fournit différents services dans le domaine de la formation. Les formations du FEMB-OBMB doivent répondre aux critères suivants :

- elles doivent être garantes de qualité.
- elles doivent mener à une qualification.
- 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-OBMB adapte ses actions de façon à s'accorder aux changements survenus. La qualité des programmes de formation est périodiquement réexaminée au vu de l'évolution des besoins de formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs dans le secteur.

Lorsqu'il est question des formations pour demandeurs d'emploi, l'organisation de trajets pour former à des compétences qui ne sont pas ou insuffisamment présentes sur le marché du travail est un objectif important pour le FEMB-OBMB.

1.3 Partenariat et réseau

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

Le FEMB-OBMB a établi plusieurs sortes de partenariats :

- **Des collaborations avec des opérateurs de formation reconnus**

Le FEMB-OBMB organise des formations dans différents domaines, tels que la sécurité, la qualité et l'environnement, la communication et les aptitudes personnelles, les langues et l'informatique. Pour cela, il fait appel à des *opérateurs de formation externes* qui ont été soigneusement sélectionnés. Ces partenaires sont évalués après chaque formation et il est décidé à ce moment-là de poursuivre ou d'arrêter la collaboration. Le FEMB-OBMB arrive à créer un programme de formation effectif, grâce au savoir-faire qu'apportent les partenaires. De nouvelles synergies naissent, lorsque les expertises et les services fournis par les partenaires sont combinés avec ceux qui sont fournis par le FEMB-OBMB.

- **Des collaborations avec les autres fonds régionaux du secteur ou avec les autres secteurs**

Le FEMB-OBMB est un fonds de formation régional. Afin que l'impact des moyens investis soit le plus grand possible, le FEMB-OBMB collabore avec *d'autres fonds du secteur métallique*. Plusieurs projets sont issus de ces collaborations, par exemple les formations intersectorielles dans l'offre des formations ouvertes, le « sectorconvenant » avec le gouvernement de la communauté flamande, l'organisation de la formation « Industriel Tekenaar » pour demandeurs d'emploi.

La collaboration ne se limite pas aux autres fonds régionaux du secteur métallique, mais elle s'étend également à *d'autres secteurs*.

Du côté néerlandophone et dans le cadre de la programmation des formations ouvertes, nous collaborons depuis plusieurs années avec IVOC (le fonds sectoriel de la confection), avec Alimento (le fonds sectoriel de l'alimentation) et avec Cobot (le fonds sectoriel du textile). Dans le cadre de la formation pour demandeurs d'emploi qui est intitulée 'Assistante comptable bilingue', nous collaborons avec Cevora (le fonds sectoriel de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés) et avec le fonds de formation de l'industrie chimique.

Du côté francophone et dans le cadre de l'offre ouverte, nous collaborons avec IREC (le fonds sectoriel de la confection), Cefora (le fonds sectoriel de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés) et CPEHN (le fonds sectoriel du métal région Hainaut-Namur).

- **Des collaborations via des centres de compétences**

Le FEMB-OBMB collabore également avec des *centres spécialisés* qui veulent augmenter les compétences technologiques dans le secteur métallique. Dans le cadre de l'offre des formations ouvertes, le FEMB-OBMB collabore par exemple avec Iristech+, le centre de compétences bruxellois des ouvriers du secteur métallique (CP 111).

- **Des collaborations avec les services publics régionaux (VDAB, Bruxelles Formation, Actiris et Syntra)**

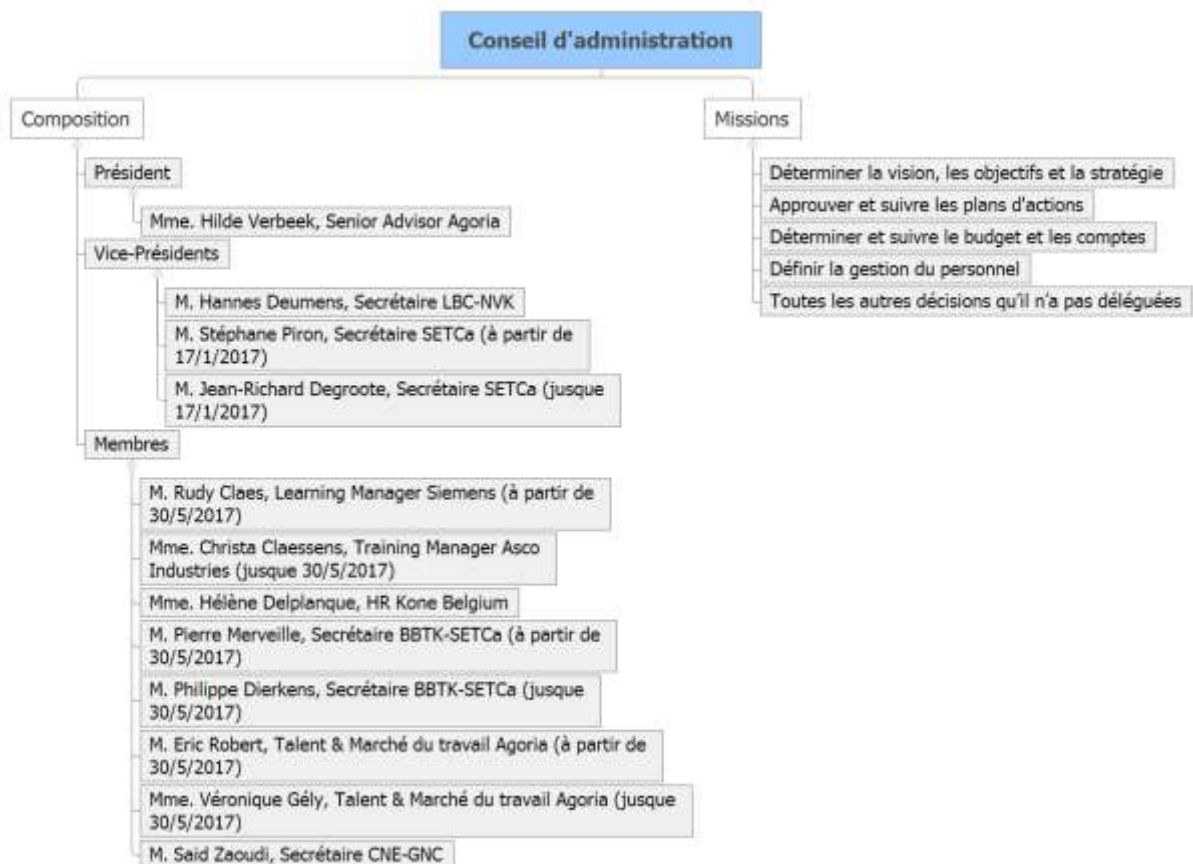
Les formations pour demandeurs d'emploi sont toujours organisées en collaboration avec le VDAB ou Bruxelles Formation. Il y a trois raisons pour cela. En premier lieu, le stagiaire ne doit pas chercher du travail pendant sa formation, puisque sa formation est reconnue par le service public régional. De plus, le stagiaire est assuré et reçoit une intervention pour ses frais de transport. Une troisième raison est que l'expertise du VDAB et de Bruxelles-Formation nous aide à organiser les formations. Les instructeurs ont plusieurs années d'expérience au niveau du travail et au niveau de la didactique, ce qui permet de préparer les stagiaires au monde du travail.

- **Des collaborations avec un bureau en outplacement**

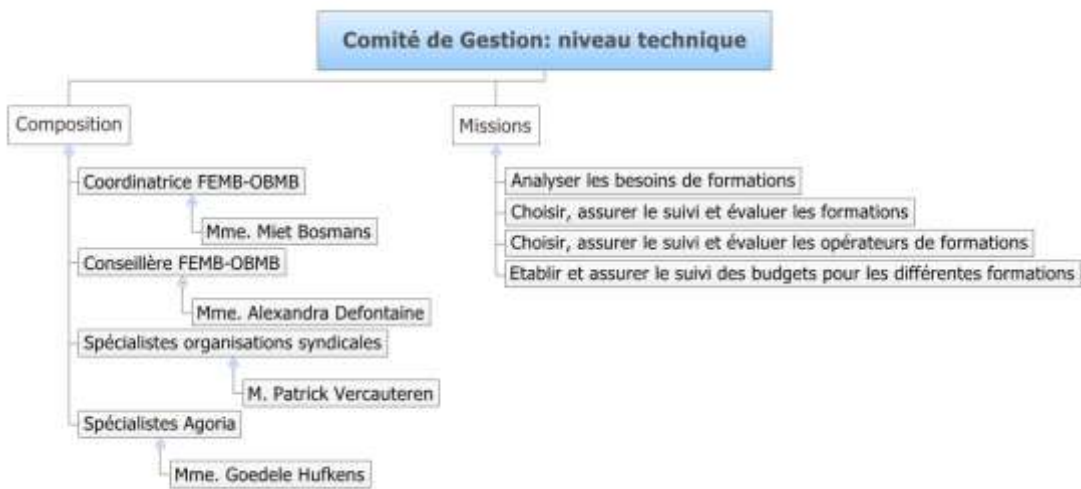
Depuis 2011 le FEMB-OBMB propose à ses membres des trajets en outplacement en collaboration avec un bureau externe spécialisé. Le partenaire a été choisi sur bases de critères objectifs et les résultats sont évalués régulièrement. Depuis 2015 nous travaillons en partenariat avec RiseSmart.

2. Qui est le FEMB-OBMB ?

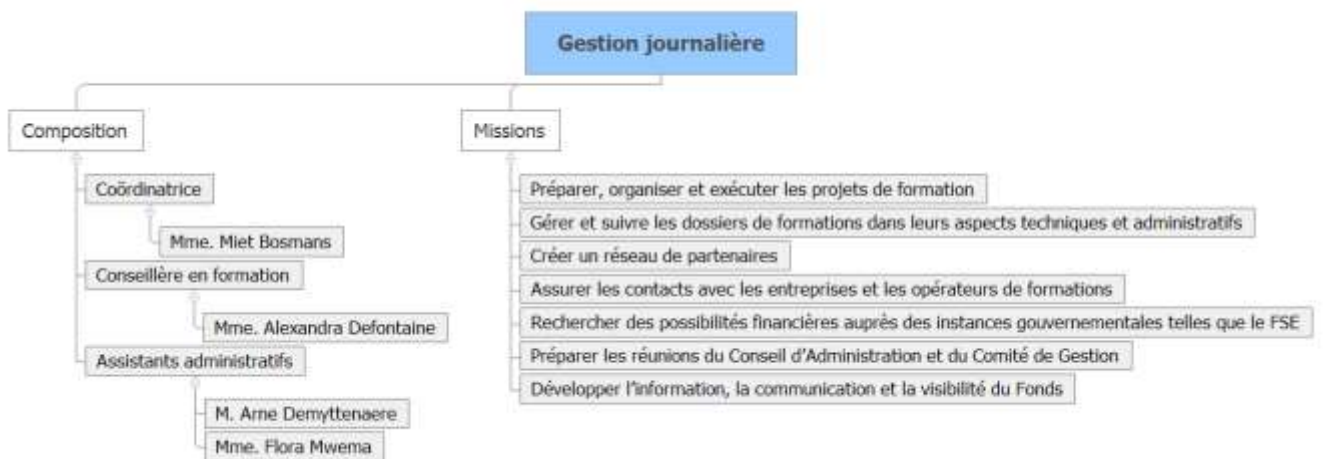
2.1 Conseil d'Administration – niveau gestion



2.2 Le Comité de Gestion – niveau technique



2.3 Gestion journalière – niveau opérationnel



3. Ressources financières

3.1. Cotisations des entreprises

Le service du FEMB-OBMB est financé en grande partie par les cotisations dans le cadre de la CCT. La perception pour le secteur de la CP 209 diffère de celle de la CP 219.

3.1.1 CP 209

Chaque année, le FEMB-OBMB perçoit un pourcentage de la masse salariale des employés de la CP 209 afin de réaliser des initiatives de formation pour les employés et les demandeurs d'emploi, en exécution de la CCT sectorielle nationale.

La cotisation totale est sous-divisée en une cotisation spécifique pour les groupes à risque et une autre pour la formation et l'emploi des employés.

Pour *les groupes à risque*, il a été décidé que la cotisation monte à 0,10% de la masse salariale brute des employés. Afin de simplifier la perception, la cotisation est calculée selon un forfait de €9,50/employé/trimestre jusqu'au 30/06/2017 et selon un forfait de €10/employé/trimestre à partir de 1/07/2017. Pour *la formation et l'emploi des employés*, la cotisation est basée sur un forfait de €7,75/employé/trimestre jusqu'au 30/06/2017 et sur un forfait de €8,15/employé/trimestre à partir de 1/07/2017. Les entreprises membres peuvent récupérer ces montants au moyen des services offerts par le FEMB-OBMB.

3.1.2 CP 219

Pour le secteur des entreprises des services et des organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité (CP 219), la cotisation pour les groupes à risque représente 0.10% de la masse salariale brute des employés. Ces cotisations peuvent être récupérées de la même manière que pour la CP 209.

3.2. Sectorconvenant (convention avec la communauté flamande)

Du côté néerlandophone, le FEMB-OBMB a souscrit une convention avec le gouvernement Flamand et les partenaires sociaux flamands du secteur de la CP 209. La convention pour la période 2016-2017 est en cours et comprend les parties suivantes :

- Analyse du secteur et vision sur le secteur.
- Sur base de cette analyse des engagements pour deux ans sont définis. Ces engagements sont orientés vers l'arrivée, le passage et les départs dans le secteur.
- Ces engagements sont concrétisés dans des priorités et des actions.

II. Public cible

Le public cible du FEMB-OBMB comprend les groupes suivants :

- les employés des commissions paritaires 209 et 219
- les demandeurs d'emploi qui peuvent être réinsérés dans le marché de l'emploi, idéalement dans le secteur, par la formation, la réorientation ou le perfectionnement
- les employés du secteur qui sont licenciés et qui peuvent être réinsérés dans le marché de l'emploi et dans le secteur à l'aide de la formation, de la réorientation ou du perfectionnement

1. CP 209 : Employés des fabrications métalliques du Brabant

Ci-dessous, nous publions une situation des entreprises ressortissant de la commission paritaire 209 et du nombre d'employés dans ces entreprises. Les chiffres sont spécifiés par sous-région.

Les données chiffrées et informations mentionnées ne font référence qu'aux entreprises de la CP 209 du Brabant ayant payé leurs cotisations en date du 31/12/2017.

Nombre d'entreprises de la CP 209 (situation au 31/12/2017)

Région	Nombre d'entreprises
Bruxelles	156
Brabant Wallon	157
Brabant Flamand	294
Total	607

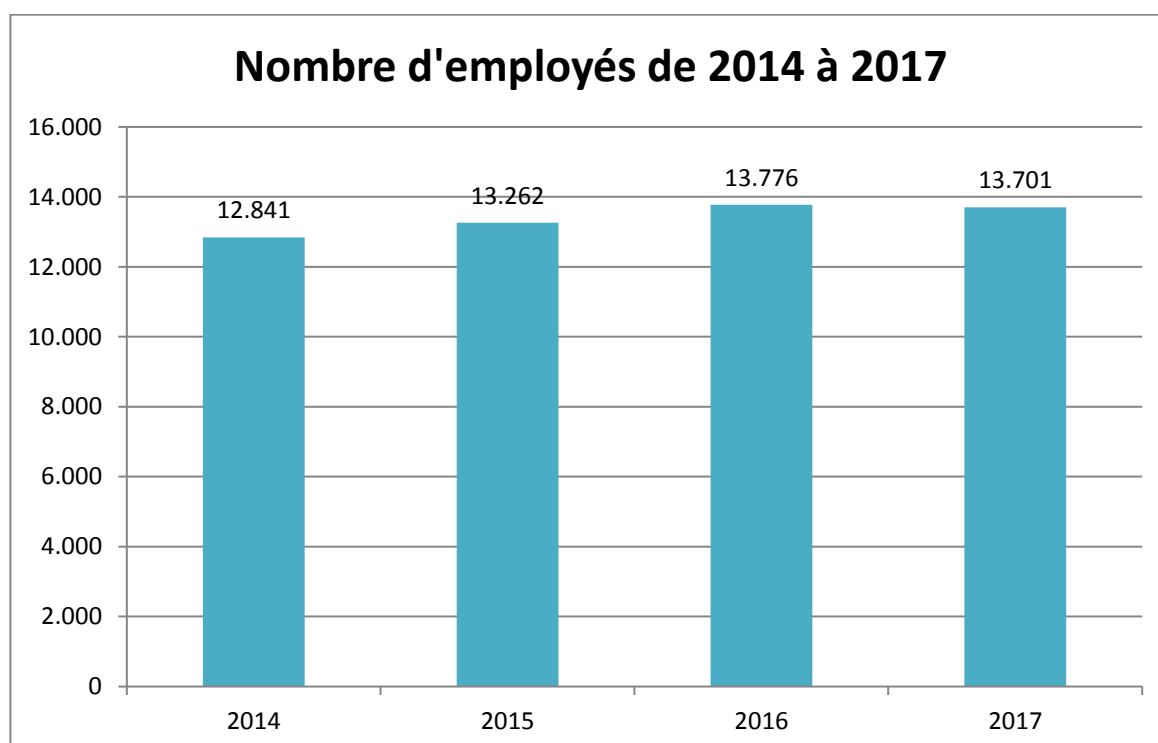
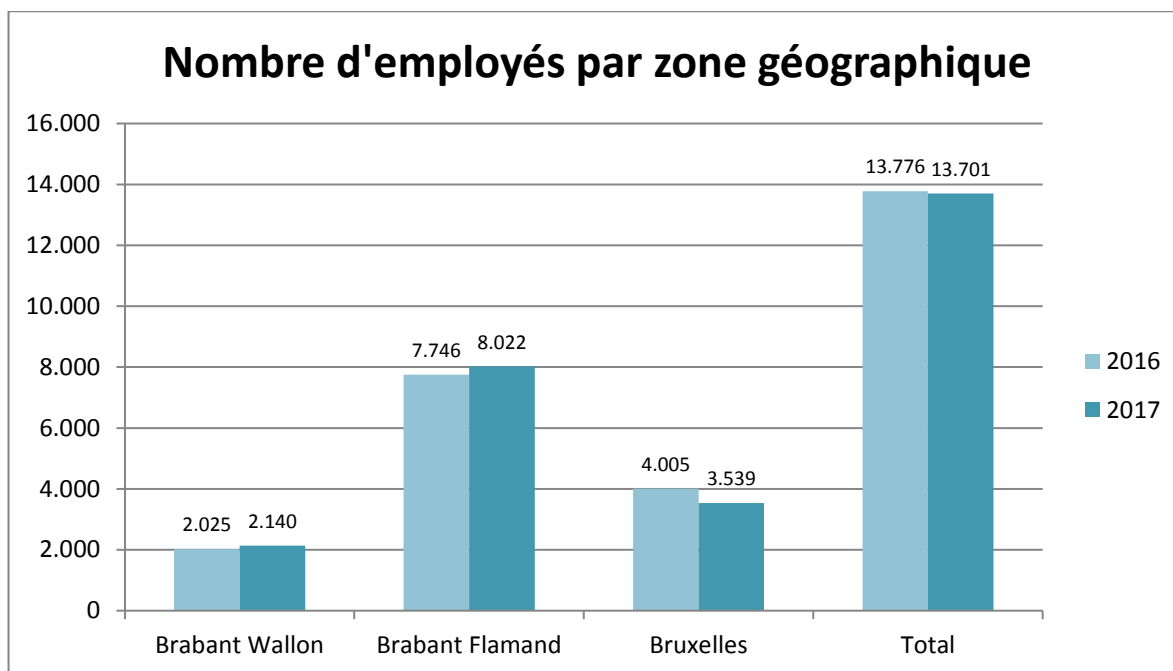
Nombre d'employés de la CP 209 (situation au 31/12/2017)

Région	Nombre d'employés
Bruxelles	3.539
Brabant Wallon	2.140
Brabant Flamand	8.022
Total	13.701

Il y a 13.701 employés au total qui travaillent dans 607 entreprises.

Le graphique ci-dessous montre la comparaison entre le nombre d'employés travaillant dans le secteur du métal (CP 209) en 2016 et en 2017.

	Brabant Wallon	Brabant Flamand	Bruxelles	Total
2017	2.140	8.022	3.539	13.701
2016	2.025	7.746	4.005	13.776



2. CP 219 : Employés du secteur des entreprises des services et des organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité de Belgique

Les données chiffrées et informations mentionnées ci-dessous ne font référence qu'aux entreprises de la CP 219 ayant payé leurs cotisations pour 2016.

Nombre d'entreprises CP 219 (situation au 31/03/2018) : 29

Nombre d'employés national CP 219 (situation au 31/03/2018) : 2.152

PC 219	Nombre d'employés	Nombre d'entreprises
2017	2.152	29
2016	2.895	31
2015	1.018	17
2014	2.587	23

3. Demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi sont également un public cible du FEMB-OBMB. Une formation professionnelle de longue durée est offerte à ces personnes. Cette formation est intensive et qualitative et offre une réelle perspective d'emploi à l'aide d'un stage de fin d'études.

En 2017, 8 formations ont été organisées en faveur des demandeurs d'emploi pour un total de 94 demandeurs d'emploi.

III. Formations pour travailleurs

1. Le financement des formations de l'offre ouverte par le FEMB-OBMB

Le développement des compétences reste important pour les actuels et les futurs employés des secteurs CP 209 et CP 219. Le FEMB-OBMB privilégie l'approche suivante :

- 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 un catalyseur qui aide les collaborateurs à fonctionner mieux ou de manière plus efficace.

Que ce soit du côté néerlandophone ou francophone, le FEMB-OBMB a développé de nombreux partenariats (autres fonds de formation et Centres de formations reconnus). Ces partenariats sont précieux et permettent notamment au FEMB-OBMB de :

- pouvoir organiser des formations dans différentes régions, ce qui facilite l'accès à nos formations, particulièrement pour les PME
- 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
- atteindre un public cible plus large ; cela permet d'organiser des formations nouvelles qui répondent rapidement aux besoins des entreprises et d'élargir l'offre de formations au niveau des thèmes et au niveau des publics cibles. De cette manière, le secteur facilite l'accès aux formations et par ce biais, autant que possible, le développement continu des entreprises et des employés
- augmenter la fréquence avec laquelle les formations sont reprogrammées
- répondre de manière optimale aux besoins de formation des entreprises
- 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)

Du côté néerlandophone, le FEMB-OBMB réalise une offre de formation en partenariat avec Limob (métal – Limbourg), Vibam (métal – Anvers), Vormetal (métal – Flandre Occidentale et Orientale), Cobot (textile), Ivoc (confection) et Alimento (alimentation).

A l'intérieur du partenariat, des commissions de programmation ont été créées. Ces commissions se concentrent chacune sur un thème de formation, par exemple 'Gestion

d'équipe et communication', 'Logistique, qualité, sécurité et environnement', 'Formations financières et commerciales', 'Langues' et 'Formations spécifiques au secteur'. Dans chaque commission de programmation siègent quelques conseillers de formation des fonds partenaires. Les membres des commissions ajoutent des nouvelles formations lorsqu'un besoin a été constaté et ils évaluent les formations existantes. Les commissions se réunissent une fois par semestre, pour mettre à jour l'offre de formation et pour préparer le semestre prochain.

Du côté néerlandophone, il y a une collaboration avec INOM Bedienden (fonds sectoriel flamand des employés du métal) pour proposer des webinars, des formations e-learning et Blended-learning. Une collaboration entre Cevora (fonds sectoriel de la commission paritaire auxiliaire pour employés) et INOM Bedienden permet également aux employés du secteur métal de s'inscrire dans des formations en informatique technique (de Cevora).

Du côté francophone, nous avons développé des partenariats avec les fonds sectoriels Cefora, CPEHN et IREC qui sont respectivement le fonds sectoriel de la commission paritaire auxiliaire pour employés, le fonds sectoriel des employés du métal d'Hainaut-Namur et le fonds sectoriel de la confection. Grâce à cela, les entreprises du FEMB-OBMB peuvent inscrire leurs employés dans l'offre ouverte francophone de ces secteurs et vice versa.

Le partenariat avec Cefora est notamment très actif. Les employés des CP 209 et 219 ont un accès à l'ensemble des formations du Cefora qui ne sont pas reprises dans l'offre de formation du FEMB-OBMB. De plus, depuis 2013, différentes collaborations ont été mises en place avec des centres de formation, tels que Bruxelles formation, Iristech+, Vidyas, ou encore IBC. Suite à ces accords, les entreprises du secteur du FEMB-OBMB peuvent inscrire leurs travailleurs dans des offres ouvertes auxquelles participent d'autres entreprises de secteurs différents.

Depuis 2016, le FEMB-OBMB a des formations communes avec CPEHN dans le cadre de l'offre ouverte de formation.

La réalisation des formations du FEMB-OBMB est confiée à des opérateurs externes, qui sont sélectionnés sur base de leur qualité. Les formations ont lieu à Bruxelles, ainsi qu'en Flandre et en Wallonie. Les formations dans l'offre ouverte sont gratuites ou sont proposées à un prix réduit aux entreprises des CP 209-219. Chaque année, plus de 200 formations ou modules de formations sont ainsi offerts aux employés et aux employés à risque. Les inscriptions se font via le site web.

Lorsque le FEMB-OBMB 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-OBMB. Ils vérifient ensuite si la nouvelle formation peut être rendue accessible aux autres entreprises intéressées.

2. L'année de formation 2017 en chiffres

2.1 Situation générale

Information	Nombre
Cours	244
Entreprises	98
Nombre d'inscriptions	723
Heures de formation	7.562

En 2017, 723 employés de 98 entreprises ont participé aux formations de l'offre ouverte. 494 personnes faisaient partie des groupes à risque et elles représentent 68% du total des inscriptions (494 sur 723).

Les employés suivants sont considérés comme faisant partie de groupes à risque :

- les employés âgés de plus de 40 ans
- les employés âgés de moins de 26 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

2017	Informatique	Langues	Compétences	Compétences techniques	Total
1e semestre FR	34	24	67	1	126
1e semestre NL	50	62	190	4	306
2e semestre FR	40	17	69	3	129
2e semestre NL	27	26	108	1	162
	151	129	434	9	723

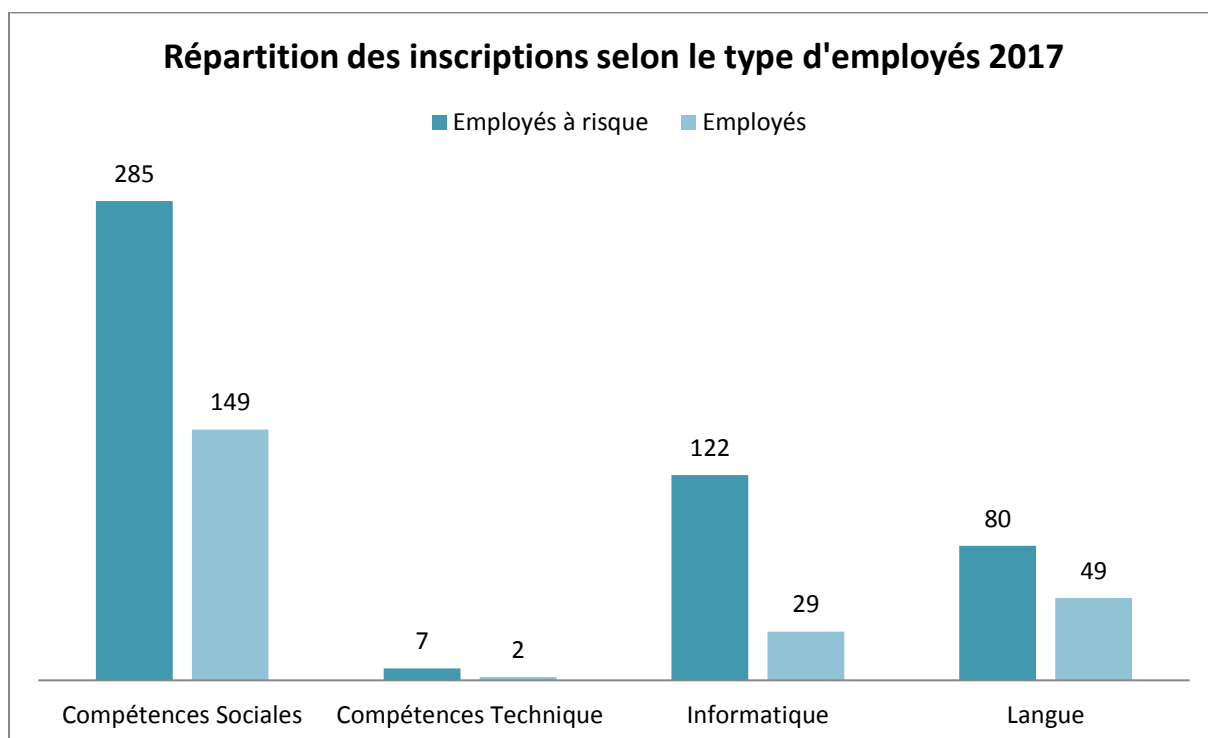
2016	Informatique	Langues	Compétences	Compétences techniques	Total
1e semestre FR	31	17	28	4	80
1e semestre NL	46	22	144	8	220
2e semestre FR	30	21	39	1	91
2e semestre NL	27	47	79	3	156
	134	107	290	16	547

2015	Informatique	Langues	Compétences	Compétences techniques	Total
1e semestre FR	31	15	32	2	80
1e semestre NL	38	25	94	3	160
2e semestre FR	16	11	23	1	51
2e semestre NL	19	19	65	4	107
	104	70	214	10	398

2014	Informatique	Langues	Compétences	Compétences techniques	Total
1e semestre FR	24	4	22	6	56
1e semestre NL	50	30	66	12	158
2e semestre FR	25	2	14	2	43
2e semestre NL	21	10	48	10	89
	120	46	150	30	346

Si nous examinons les types de formation, nous remarquons que les formations de compétences sont organisées le plus souvent (60%). Elles sont suivies par les formations en informatique (21%), les formations de langue (18%) et les compétences techniques (1%). Lorsque nous comparons les chiffres de 2016 et de 2017, nous constatons que le nombre d'inscriptions a augmenté de 32% (723 en 2017 contre 547 en 2016).

2.2 Rapport employés/employés à risque



IV. Subvention des formations

1. Les primes de formation

Toutes les entreprises membres des CP 209 et 219 peuvent demander une subvention pour la formation de leurs employés et de leurs employés à risque. Le FEMB-OBMB intervient, si les conditions suivantes sont respectées :

- La demande doit être introduite via internet
- Les listes de présences signées, une copie de la facture de la formation, une brève description du contenu et la preuve de l'accord des partenaires sociaux doivent être jointes à la demande
- L'intervention s'élève à €15/employé/heure de cours suivie, jusqu'à épuisement du budget dans le portefeuille d'entreprise

47 entreprises ont demandé une intervention via le budget de formation 2017. Le FEMB-OBMB a versé des subsides aux entreprises membres pour un montant total de €132.607

2. La ligne de crédit auprès du VDAB

Entre le FEMB-OBMB et le VDAB, il y a une convention concernant l'utilisation d'une ligne de crédit en faveur des entreprises appartenant à la CP 209 et la CP 219. La ligne de crédit est créée suite à des formations pour demandeurs d'emploi que le FEMB-OBMB 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-OBMB donne son autorisation au VDAB afin de déduire les 50% restants de la ligne de crédit). La formation 'Nederlands op de werkvloer' peut être déduite à 100% de la ligne de crédit.

3. Le congé-éducation payé (CEP)

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

Les entreprises du FEMB-OBMB peuvent demander des attestations pour le CEP si la formation est reconnue. Ceci peut se faire de deux manières. Tout d'abord, toutes les formations organisées par le FEMB-OBMB sont reconnues pour ces demandes (si la durée est de minimum 32 heures étalées sur une année scolaire). La deuxième possibilité est la reconnaissance des formations organisées sur initiative propre de l'entreprise. L'attestation peut être délivrée pour les formations pour lesquelles des subsides ont été demandés au FEMB-OBMB mais également les formations pour lesquelles aucune demande de subsides n'a été introduite peuvent être reconnues, pour autant que les documents nécessaires soient transmis.

Procédure :

- L'entreprise complète un formulaire de demande en ligne, par formation
- Une copie de la liste de présence par jour de formation signée par le formateur ainsi que les participants. Une copie de la facture doit également être jointe à la demande
- La demande est validée par le FEMB-OBMB, 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

Le FEMB-OBMB a fourni 113 attestations de CEP pour des formations qui ont eu lieu en 2017. Au total, le volume d'heures était de 4.609 et le nombre d'entreprises était de 13.

V. Formations pour demandeurs d'emploi

1. En général

Le FEMB-OBMB organise chaque année des trajets pour demandeurs d'emploi, et ceux-ci ont également eu lieu en 2017. La première raison est d'ordre social, c'est-à-dire d'offrir à des chercheurs d'emploi la possibilité de suivre une formation de qualité qui va leur permettre de trouver un emploi dans le secteur. La deuxième raison est d'ordre économique : les entreprises ont des difficultés à trouver des candidats pour certaines fonctions en pénurie. Elles ont du mal à trouver des profils qui correspondent aux besoins de ces postes. Sur base de ces deux aspects, le FEMB-OBMB détermine les projets de formation qui doivent être mis en place. Il est donc primordial de connaître les fonctions à pourvoir dans le secteur, mais également d'avoir une vue sur le profil des chercheurs d'emploi.

Lorsque le FEMB-OBMB organise un trajet pour demandeurs d'emploi, les étapes suivantes sont mises en œuvre. Tout d'abord, le FEMB-OBMB 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. Pour le FEMB-OBMB, il est important de communiquer de manière adéquate avec le public cible. Un effort supplémentaire est donc mis dans le choix minutieux des moyens de communication. Différents canaux sont utilisés lors de la communication des trajets pour demandeurs d'emploi. Des publications se font dans les journaux, des flyers sont créés et disposés à différents endroits clés (chez Bruxelles Formation, Interface3, Actiris...). L'information est également divulguée via internet par l'intermédiaire des sites web de Bruxelles Formation, du VDAB et du FEMB-OBMB. De plus, Bruxelles Formation et Actiris envoient des mailings personnalisés à des personnes ayant le profil recherché pour la formation.

Une fois que le programme est finalisé, une sélection des participants est organisée avec les différents partenaires du projet. Dans un premier temps, les candidats passent souvent un test technique. Une fois le test corrigé, des représentants des partenaires rencontrent les candidats afin d'avoir un entretien de motivation. Sur base de ces éléments, les représentants se consultent et décident de commun accord sur les personnes qui sont ou non acceptées.

Du côté néerlandophone, un troisième critère de sélection consiste en un test psychologique. Pour cela, nous établissons le profil psychologique souhaité pour une certaine fonction, à l'aide d'une enquête auprès des entreprises. Au moment de la sélection, nous comparons alors le profil psychologique du candidat avec le profil souhaité. Il faut savoir cependant que le test psychologique n'est pas utilisé pour tous les trajets de formation.

Les formations pour demandeurs d'emploi sont organisées en collaboration avec Bruxelles Formation, Interface3 et/ou d'autres partenaires (instituts de formation, enseignement, autres fonds sectoriels).

A côté du financement de ces formations, les tâches du FEMB-OBMB concernent :

- sélection des candidats
- évaluer continuellement le programme au niveau du contenu et de la qualité
- accompagner les candidats au cours de la formation (suivis individuels - cours de recherche d'emploi)
- 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. Les formations pour demandeurs d'emploi 2017 en chiffres

Formations	Période	Nombre d'heures	Nombre de participants	Total heures formation	Partenaires
Tweetalig Administratief en Boekhoudkundig Medewerkster	26/09/2016-15/07/2017	994	15	14.910	Interface 3, Cevora, Covalent, Bruxelles Formation
	25/09/2017-13/07/2018	994	13	12.922	
Gestion de la Qualité et de la Sécurité	05/05/2017-30/10/2017	679	10	6.790	Bruxelles Formation
Dessinateur Industriel	29/09/2016 - 31/07/2017	1.092	10	10.920	Bruxelles Formation
	19/10/2017-31/07/2018	1.092	9	9.828	
Employée Bureautique Bilingue	07/11/2016-10/11/2017	1.439	14	20.146	Interface3
	13/11/2017-15/11/2018	1.439	14	20.146	
Employé Achats Industriels	01/12/2016-09/06/2017	686	9	6.174	Bruxelles Formation
Total		8.415	94	101.836 (*)	

(*) Le total des heures de formation : il faut tenir compte du fait que certaines sessions ont débuté en 2016 ou se terminent en 2018.

3. Présentation condensée des projets

3.1 Tweetalig Administratief en Boekhoudkundig Medewerkster

Le FEMB-OBMB fait appel au centre de formation Interface 3 pour le projet 'Tweetalig administratief en boekhoudkundig medewerkster'. Les autres partenaires de ce projet sont le Cefora, CoValent (le Fonds pour la formation professionnelle des employés de l'industrie chimique) et Bruxelles Formation. Cette formation démarre toujours en septembre et dure neuf mois ; les participants terminent donc leur formation en juillet. Le FEMB-OBMB a participé à l'organisation des sessions 2016-2017 et 2017-2018. 28 personnes ont participé aux deux formations.

Durant les mois de juin et juillet, un stage de six semaines est prévu. Pour le stage de juin 2017, 11 entreprises membres ont proposé chacune une place de stage. Chaque participante a fait un stage, dont 5 dans une entreprise du secteur du FEMB-OBMB. Toutes les stagiaires ont trouvé un emploi après la formation. 4 stagiaires ont trouvé un emploi à l'intérieur du secteur.

3.2 Gestion de la Qualité et de la Sécurité

Cette formation, organisée en collaboration avec Comase et Bruxelles Formation, permet aux demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences dans le domaine de la gestion de la Qualité et de la Sécurité. En 2017, 10 personnes ont été sélectionnées (pour la plupart avec des profils pharmaceutique ou environnement).

Suite à la formation théorique, 5 personnes ont directement trouvé du travail hors CP209 sans faire de stage. Les 5 autres personnes ont fait un stage dont une en CP209 et ont directement trouvé du travail suite à leur stage (dont une en CP209)

3.3 Acheteur Industriel

Ce trajet de formation a été organisé en collaboration avec Bruxelles Formation pour la première fois en 2016. Une formation a commencé en décembre 2016 pour se terminer au printemps 2017 par un stage de 6 à 8 semaines. Sur les 9 participants, 5 personnes ont fait un stage hors CP209. 6 mois après la formation 6 des 9 candidats ont trouvé du travail hors CP209.

3.4 Employée Bureautique Bilingue

Cette formation a pour objectif de former des employées bureautique ayant une bonne connaissance du français ainsi que du néerlandais.

Une session 2016-2017 a débuté en novembre 2016 avec 14 participantes. 2 personnes ont quitté la formation pour des raisons personnelles. Les 12 candidates restantes ont fait un stage, dont 1 en CP 209. Dans les 6 mois suivant le stage, 7 personnes ont trouvé du travail hors CP209.

Une nouvelle session 2017-2018 a commencé en novembre 2017 avec 14 participantes. Le stage est prévu pour octobre 2018.

3.5 Dessinateur Industriel

Ce trajet de formation est organisé en collaboration avec Bruxelles Formation. Durant une période d'environ un an, les participants sont formés au métier de dessinateur. Comme pour les autres formations celle-ci se termine par un stage de 6 à 8 semaines.

La formation a démarrée en septembre 2016 avec 10 participants et a pris fin en juillet 2017. Un participant a quitté la formation pour des raisons personnelles. Sur les 9 candidats restants, 2 ont directement trouvé du travail et 4 ont fait un stage dont 3 en CP209. 6 mois après la formation 6 personnes étaient à l'emploi dont 3 en CP209.

Une nouvelle session 2017-2018 a débuté en octobre 2017 avec 9 participants. Ils seront en stages à partir du mois de juin 2018 pour 6 à 8 semaines.

VI. Outplacement

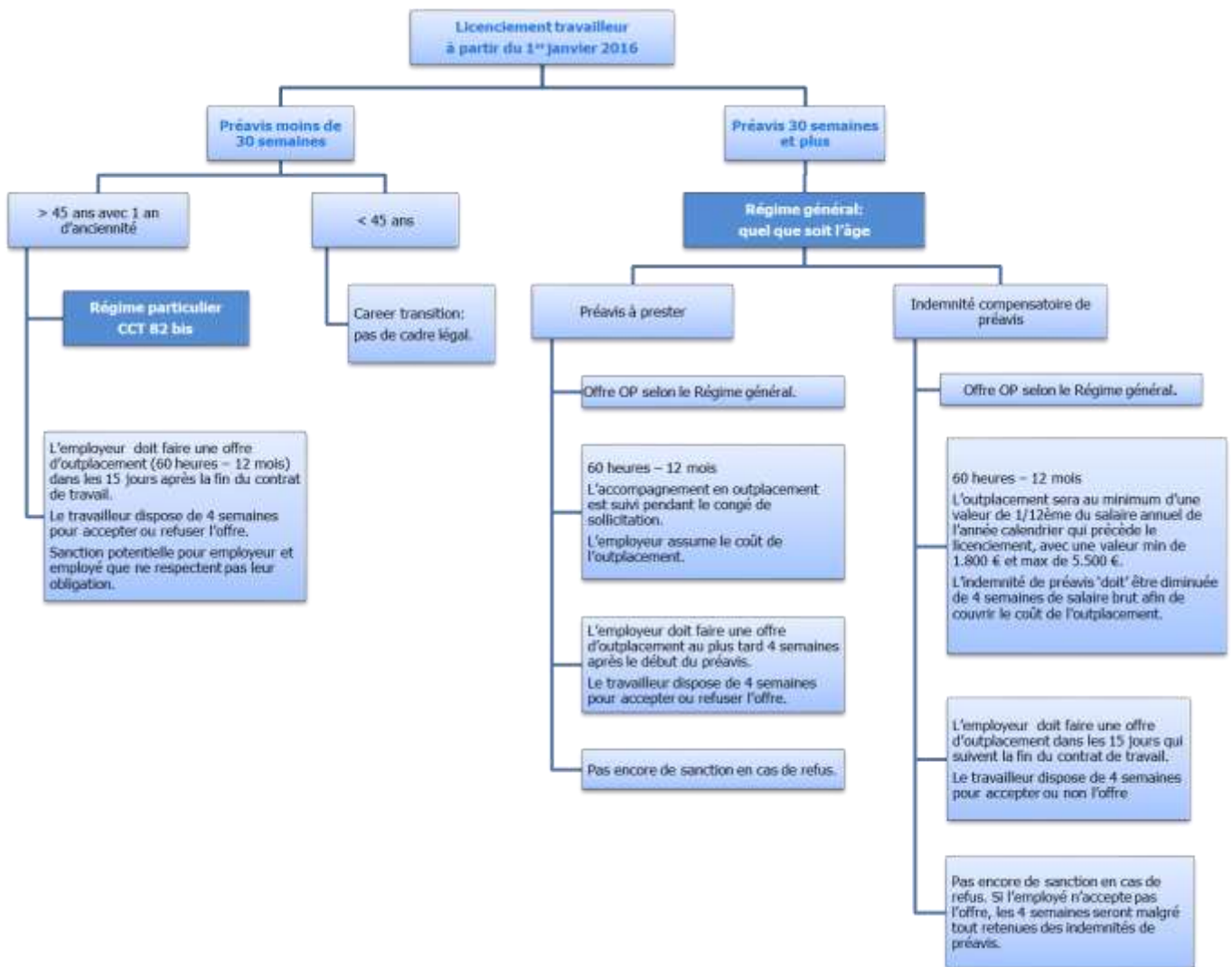
1. La plus-value pour le secteur

Depuis quelques années, le FEMB-OBMB joue également un rôle dans l'accompagnement en outplacement des employés licenciés par une entreprise du secteur. Nous avons choisi de déléguer les accompagnements en outplacement à un partenaire externe, notamment RiseSmart. Le FEMB-OBMB a un double rôle. D'une part, il est partenaire de formation pendant l'outplacement, puisque les participants à l'outplacement peuvent s'inscrire gratuitement aux formations que le FEMB-OBMB organise. En outre, les participants peuvent toujours faire appel au FEMB-OBMB pour se faire conseiller au niveau des formations qui répondent le mieux à leurs aspirations professionnelles. D'autre part, le FEMB-OBMB est relié au secteur du métal et à celui des organismes de contrôle. Connaissant très bien les entreprises du secteur et leurs besoins, les conseillers du fonds peuvent guider les participants à l'outplacement dans leur recherche d'emploi. Ils peuvent aussi identifier les éventuelles compétences manquantes et conseiller au niveau du développement de ces compétences

En résumé, il y a 4 facteurs qui apportent une plus-value pour le secteur et pour les employés qui suivent un outplacement:

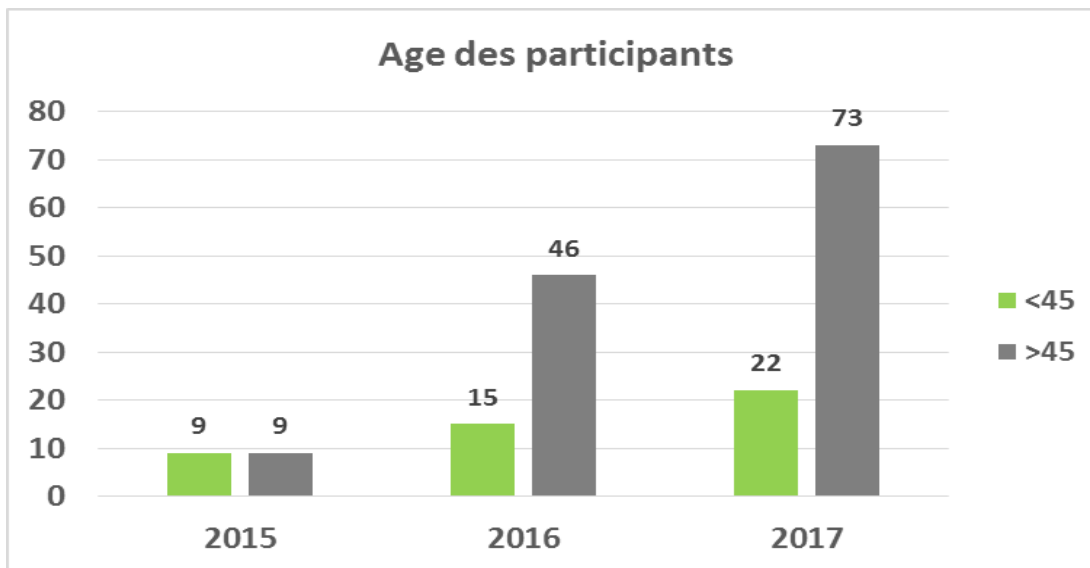
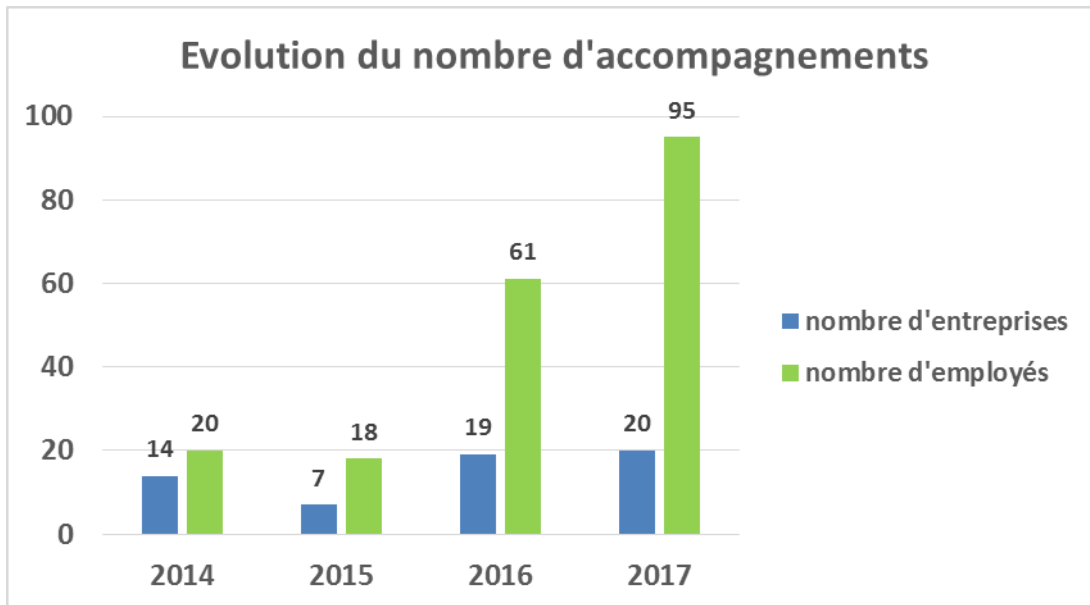
- **Les entreprises membres bénéficient d'un tarif avantageux**
Les entreprises du la CP 209 et de la CP 219 reçoivent une réduction d'environ 25% sur le prix d'une série de programmes collectifs et individuels que RiseSmart propose.
- **Des possibilités de formation gratuites pour le participant à l'outplacement**
Pendant la durée du programme d'outplacement, les participants ont un accès illimité à une centaine de formations organisées par le FEMB-OBMB. Ils peuvent également se faire conseiller pour savoir quelles sont les formations les mieux appropriées dans le cadre de leur projet professionnel et de leurs compétences.
- **Une garantie de qualité**
Le FEMB-OBMB a fait une étude du marché de l'outplacement, sur base d'une série de paramètres de qualité. RiseSmart a été choisi comme partenaire, sur base des résultats de cette étude. En outre, le FEMB-OBMB continue à évaluer la qualité des accompagnements de RiseSmart sur base des évaluations et du cahier de charge.
- **Lien avec le secteur du métal et avec le secteur des organismes de contrôle**
Les participants à l'outplacement qui veulent recommencer à travailler dans le secteur, peuvent obtenir de l'information et de l'aide de la part du FEMB-OBMB.

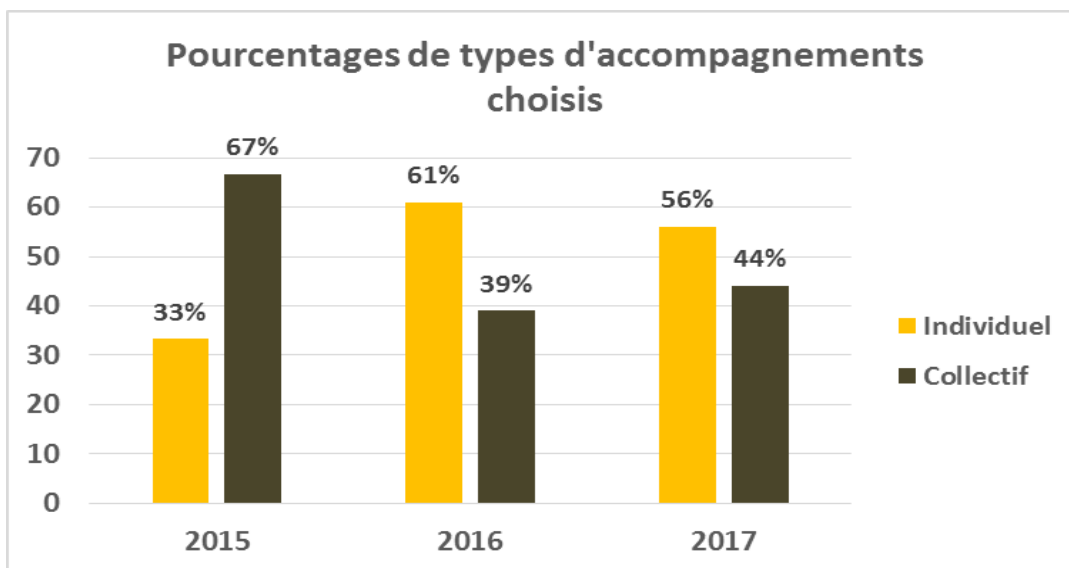
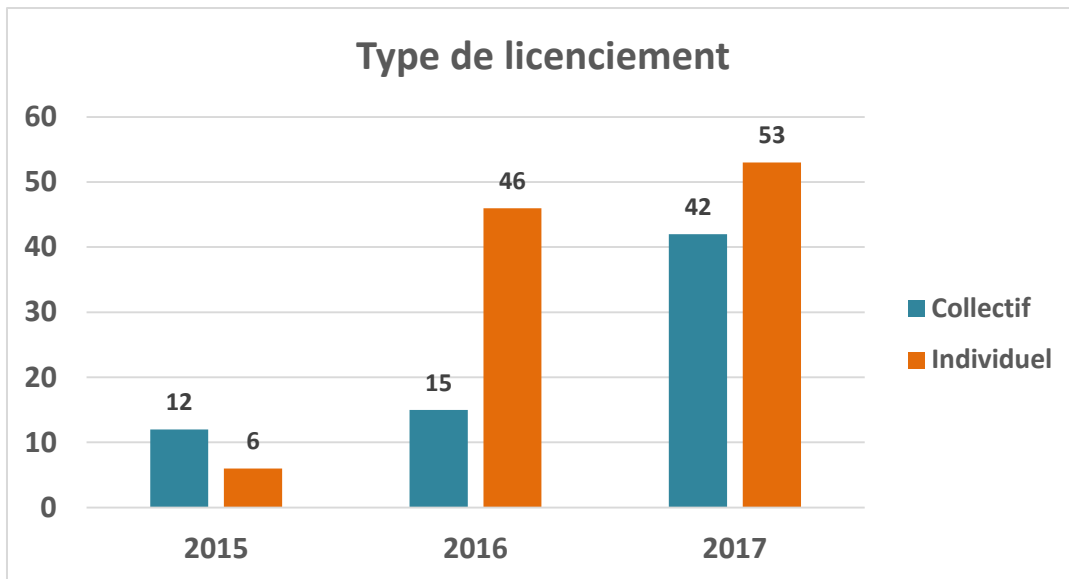
2. Les trajets d'accompagnement



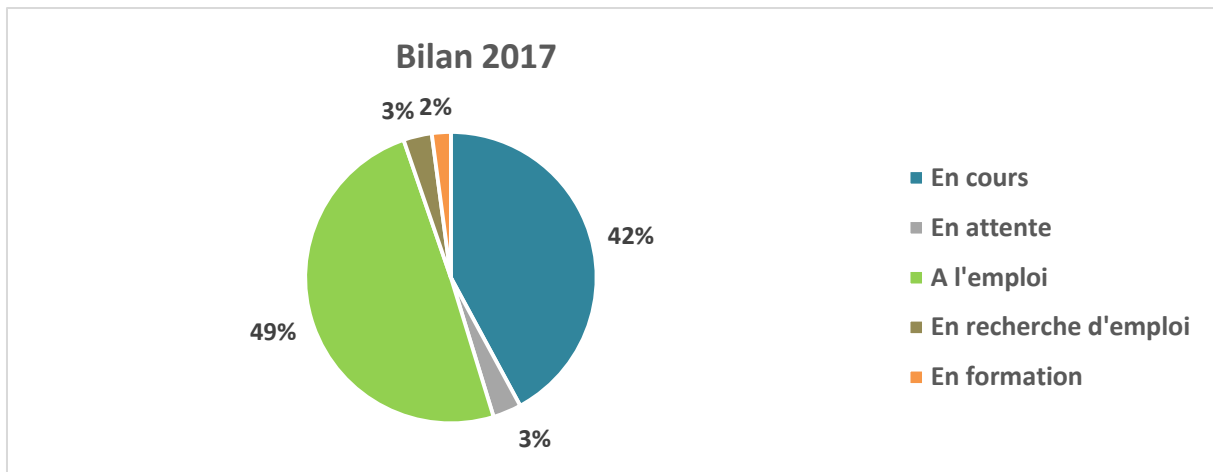
3. L'outplacement 2017 en chiffres

En 2017, 95 personnes de 20 entreprises du secteur ont suivi un trajet d'accompagnement via le FEMB-OBMB et RiseSmart.





Lorsque nous examinons les 95 accompagnements qui ont commencé en 2017, nous constatons que beaucoup d'accompagnements est encore en cours (42%). 49% des accompagnements ont débouché sur un emploi.



VII. Ready for take-off

Début 2016 et suite aux besoins repérés en entreprise, le FEMB-OBMB a développé un programme d'accompagnement à destination de chaque employé qui démarre dans une entreprise ou qui a récemment changé de fonction dans l'entreprise. Il s'agit d'une combinaison entre des formations (classicales ou webinaires) et du coaching individuel afin que l'impact de la formation soit le plus fort possible.

Différentes formules sont possible:

- Formule 'Full option': Des formations (gratuites pendant maximum 12 mois à partir de l'entrée en fonction) en combinaison avec du coaching individuel (max 6h).
- Formule 'Formation': Des formations exclusivement (classicales ou webinaires) (gratuites pendant maximum 12 mois à partir de l'entrée en fonction).
- Formule 'Coaching': Du coaching individuel exclusivement (max 6h).

En 2017, 7 entreprises ont marqué leur intérêt et 17 employés ont démarré le programme.

VIII. Jobs & CV

Via la catégorie intitulée 'Jobs & CV' sur notre site, nous souhaitons devenir le lien entre les entreprises du secteur et les personnes à la recherche d'un nouveau défi professionnel. Dans la partie 'Jobs' nous publions mensuellement les fonctions vacantes au sein de certaines sociétés du secteur qui nous ont donné l'accord de copier les offres d'emploi qui se trouvent sur leur site web. Dans la partie 'CV' les entreprises peuvent consulter un résumé des CV de personnes à la recherche d'un emploi (via un lien les entreprises peuvent recevoir les CV complets à la demande).

Cette page web est surtout intéressante pour faire le lien entre les entreprises du secteur du FEMB-OBMB et les personnes qui suivent une formation pour demandeurs d'emploi mais également pour les personnes qui suivent un accompagnement en outplacement. En effet,

en quelques clics, elles peuvent avoir une vue d'ensemble sur les fonctions vacantes dans le secteur. De plus, elles peuvent faire des recherches rapides en fonction de la région et de la catégorie de fonction.

Actuellement 4 entreprises ont donné leur autorisation pour publier mensuellement leurs fonctions vacantes sur le site du FEMB-OBMB. Durant les contacts avec les stagiaires et les personnes en outplacement, les conseillers expliquent toujours comment fonctionnent ces pages afin d'augmenter leurs chances de trouver un emploi.

IX. Transmettre le message du FEMB-OBMB

Le FEMB-OBMB utilise différents canaux afin d'informer autant les entreprises que les (futurs) travailleurs du secteur concernant les services auxquels ils peuvent faire appel.

a. Les mailings

Le FEMB-OBMB envoie mensuellement un mailing qui reprend les formations pour les 6 semaines à venir. De plus, un Focus est envoyé une fois par mois ; il s'agit d'un mailing qui développe un thème bien spécifique, comme par exemple la sécurité au travail. Dans ce mailing sont reprises les formations en rapport avec le thème traité.

b. Les calendriers

Le FEMB-OBMB envoie deux fois par an un calendrier des formations planifiées par la poste à toutes ses entreprises membres afin de fournir une vision claire sur le planning du semestre à venir. Lorsqu'un travailleur participe à une formation du FEMB-OBMB, il reçoit au début de la formation un planning du semestre ainsi qu'une brochure d'information.

c. Les visites en entreprise

En 2017, les conseillers ont fait 68 visites d'entreprise pour présenter l'offre du FEMB-OBMB.

d. Le site internet du FEMB-OBMB

Tous les services du FEMB-OBMB sont proposés via le site web : inscription dans l'offre des formations ouvertes, demande de primes de formation, demande d'attestations CEP et publication d'offres d'emploi. Les entreprises peuvent également trouver plus d'information concernant ces services sur le site web. De plus, elles ont la possibilité d'y déposer leurs avis par rapport aux formations que le FEMB-OBMB pourrait ajouter à son offre ouverte, d'y consulter les mailings ou encore de voir quelles sessions de formation sont bientôt complètes.