

R A P P O R T Nr. 81

TUSSENTIJD'S RAPPORT OVER DE TENUITVOERLEGGING VAN DE OP 25 MAART
2010 GESLOTEN EUROPESE KADEROVEREENKOMST BETREFFENDE
INCLUSIEVE ARBEIDSMARKTEN

23 mei 2012

2.478/1-1

R A P P O R T Nr. 81

Onderwerp: Tussentijds rapport over de tenuitvoerlegging van de op 25 maart 2010 gesloten Europese kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten

In het kader van hun Europees werkprogramma voor de sociale dialoog voor 2006-2008 en op basis van hun gezamenlijke arbeidsmarktanalyse hebben de Europese sociale partners op 25 maart 2010 een autonome kaderovereenkomst betreffende "inclusieve arbeidsmarkten" gesloten.

Ingevolge punt 6 "Uitvoering en follow-up" zal de Europese kaderovereenkomst worden uitgevoerd binnen drie jaar na de datum van ondertekening ervan (25 maart 2010). De ledenorganisaties van de organen van de Europese sociale dialoog die de overeenkomst hebben ondertekend, zullen aan het Comité voor de sociale dialoog verslag uitbrengen over de uitvoering ervan. Gedurende de eerste drie jaar na de datum van ondertekening zal het Comité voor de sociale dialoog jaarlijks een overzicht voorbereiden en goedkeuren, dat een samenvatting behelst van de lopende tenuitvoerlegging van de overeenkomst. Het Comité voor de sociale dialoog zal een volledig verslag van de genomen uitvoeringsmaatregelen voorbereiden, dat tijdens het vierde jaar zal worden goedgekeurd door de Europese sociale partners.

Om daaraan tegemoet te komen, heeft de Nationale Arbeidsraad enerzijds uitvoering willen geven aan de kaderovereenkomst door middel van maatregelen die de sociale partners op federaal, centraal niveau hebben genomen of in het vooruitzicht stellen.

Omdat de totstandbrenging van een inclusievere arbeidsmarkt niet alleen afhangt van de sociale partners op federaal, centraal niveau, heeft de Raad anderzijds op 25 mei 2011 de aanbeveling nr. 22 uitgebracht om de actoren van het sociaal overleg er op grote schaal bij te betrekken. Zowel de sectoren als de gewestelijke overlegorganen zijn immers in het kader van hun eigen bevoegdheidsfeer verantwoordelijk voor de uitvoering van het door de Europese sociale partners in punt 5 van de kaderovereenkomst vastgestelde kader.

Ter uitvoering van die kaderovereenkomst en op basis van de genoemde aanbeveling heeft de Raad er zich toe verbonden een tussentijds rapport op te stellen over de initiatieven die de federale, centrale overlegorganen, de gewestelijke overlegorganen en de sectoren hebben genomen of in het vooruitzicht stellen.

Dat rapport zal worden voorgelegd aan het Comité voor de sociale dialoog, dat in juni 2012 een jaarlijks overzicht zal voorbereiden en goedkeuren, dat een samenvatting behelst van de lopende tenuitvoerlegging van de kaderovereenkomst.

De commissie Inclusieve Arbeidsmarkten werd met de bespreking van dat vraagstuk belast.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 23 mei 2012 het volgende rapport goedgekeurd.

x x x

I. INLEIDING

In het kader van hun Europees werkprogramma voor de sociale dialoog voor 2006-2008 en op basis van hun gezamenlijke arbeidsmarktanalyse hebben de Europese sociale partners op 25 maart 2010 een autonome kaderovereenkomst betreffende "inclusieve arbeidsmarkten" gesloten.

Ingevolge punt 6 "Uitvoering en follow-up" zal de Europese kaderovereenkomst worden uitgevoerd binnen drie jaar na de datum van ondertekening ervan (25 maart 2010). De ledenorganisaties van de organen van de Europese sociale dialoog die de overeenkomst hebben ondertekend, zullen aan het Comité voor de sociale dialoog verslag uitbrengen over de uitvoering ervan.

Gedurende de eerste drie jaar na de datum van ondertekening zal het Comité voor de sociale dialoog jaarlijks een overzicht voorbereiden en goedkeuren, dat een samenvatting behelst van de lopende tenuitvoerlegging van de overeenkomst. Het Comité voor de sociale dialoog zal een volledig verslag van de genomen uitvoeringsmaatregelen voorbereiden, dat tijdens het vierde jaar zal worden goedgekeurd door de Europese sociale partners.

Om daaraan tegemoet te komen, heeft de Nationale Arbeidsraad enerzijds uitvoering willen geven aan de kaderovereenkomst door middel van initiatieven die de sociale partners op federaal, centraal niveau hebben genomen of in het vooruitzicht stellen.

Omdat de totstandbrenging van een inclusievere arbeidsmarkt niet alleen afhangt van de sociale partners op federaal centraal niveau, heeft de Raad anderzijds op 25 mei 2011 de aanbeveling nr. 22 uitgebracht om de actoren van het sociaal overleg er op grote schaal bij te betrekken. Zowel de sectoren als de gewestelijke overlegorganen zijn immers in het kader van hun eigen bevoegdheidsfeer verantwoordelijk voor de uitvoering van het door de Europese sociale partners in punt 5 van de kaderovereenkomst vastgestelde kader.

Ter uitvoering van die kaderovereenkomst en op basis van de genoemde aanbeveling heeft de Raad er zich toe verbonden een tussentijds rapport op te stellen over de initiatieven die de federale, centrale overlegorganen, de gewestelijke overlegorganen en de sectoren hebben genomen of in het vooruitzicht stellen.

Dat rapport zal worden voorgelegd aan het Comité voor de sociale dialoog, dat in juni 2012 een jaarlijks overzicht zal voorbereiden en goedkeuren, dat een samenvatting behelst van de lopende tenuitvoerlegging van de kaderovereenkomst.

II. UITVOERING VAN DE EUROPESE KADEROVEREENKOMST

A. Algemene beschouwingen

De Raad wijst er in eerste instantie op dat dit rapport het resultaat is van een nauwe samenwerking tussen de federale, centrale overlegorganen, de gewestelijke overlegorganen en de sectoren.

Het bevat namelijk op niet-limitatieve wijze de verschillende initiatieven die elk van de overlegniveaus hebben genomen of in het vooruitzicht stellen om inclusieve arbeidsmarkten te bevorderen.

De Raad wijst erop dat de bijdragen van de sectoren werden bezorgd ter uitvoering van aanbeveling nr. 22, waarin de sectoren werd verzocht hem in kennis te stellen van hun goede praktijken en van de positieve dynamiek die ze in het vooruitzicht stellen om de inschakeling op de arbeidsmarkt te bevorderen. Ook werden de gewestelijke overlegorganen erin aangemoedigd hun rol in de vaststelling van het huidige en toekomstige beleid dienaangaande in het licht te stellen.

De Raad wijst er nog op dat die aanbeveling een gezamenlijk instrument is van de Belgische sociale partners op federaal, centraal niveau. Het heeft een tweevoudig doel: enerzijds een grotere rol waarborgen voor alle actoren bij de tenuitvoerlegging van beleidsmaatregelen voor de inschakeling op de arbeidsmarkt; anderzijds de acties op alle niveaus ten gunste van de inschakeling op de arbeidsmarkt zichtbaarder maken door middel van de verschillende rapporten (tussentijds rapport en eindrapport) van de Nationale Arbeidsraad.

Wat dat tweede deel betreft, betreurt de Raad dat hij slechts een beperkt aantal antwoorden heeft ontvangen, ondanks de oproep tot de sectoren om hun acties inzake inschakeling op de arbeidsmarkt in het licht te stellen, en dat die antwoorden een beschrijving geven van de initiatieven inzake inschakeling op de arbeidsmarkt, zonder dat echter expliciet naar de kaderovereenkomst wordt verwezen.

In het licht van die constatering formuleert de Raad een aantal hypothesen met betrekking tot de moeilijkheden die de verschillende actoren zouden hebben ondervonden. Zo vraagt hij zich af of de bewoordingen van de kaderovereenkomst en de aanbeveling voldoende duidelijk zijn wat de doelstellingen en de te verstrekken inlichtingen betreft.

Hij merkt verder op dat de kleinere sectoren niet over de nodige structuur en middelen beschikken om een analyse van de toekomstige en lopende activiteiten inzake inschakeling op de arbeidsmarkt uit te voeren.

Om de participatiegraad van de sectoren en de gewestelijke instanties voor het volgende rapport te verhogen, zal de Raad de leesbaarheid en de verspreiding van de aanbeveling nr. 22 verbeteren, met name door middel van een duidelijkere toelichting van de doelstellingen van de aanbeveling, een efficiëntere informatie-uitwisseling tussen de verschillende overlegniveaus, en de mogelijkheid voor de verschillende actoren om de initiatieven die de sectoren en de gewesten voor dit rapport hebben meegedeeld online te kunnen raadplegen.

Verder moedigt de Raad de ondernemingen ook aan om hun goede praktijken op enigerlei wijze, ook informeel, aan hem te bezorgen.

B. Uitvoering op federaal, centraal niveau

De Belgische sociale partners hechten sedert vele jaren een groot belang aan de in die Europese kaderovereenkomst behandelde thema's. Ze merken op dat zulke fundamentele en uiteenlopende thema's, zoals de kwaliteitsvolle overgang, de deelname aan de arbeidsmarkt en de sociale cohesie, alle beleidsniveaus betreffen, zowel op nationaal als op internationaal niveau.

Op internationaal niveau is de Raad nauw betrokken bij de werkzaamheden van de IAO, die ertoe strekken de inclusieve arbeidsmarkten rechtstreeks of onrechtstreeks te bevorderen. Het laatst was dat in het kader van de 101e zitting van de Internationale Arbeidsconferentie (juni 2012), met betrekking tot de sociale basisbescherming voor sociale rechtvaardigheid en een eerlijke globalisering. Overigens heeft de Raad in zijn advies nr. 1.782 van 28 november 2011 het initiatief van de IAO ondersteund om de goedkeuring van internationale arbeidsnormen te bevorderen en de lidstaten ertoe aan te zetten op nationaal niveau een sociale basisbescherming vast te stellen in het kader van volledige socialezekerheidsstelsels die zijn aangepast aan hun situatie en hun ontwikkelingsniveau.

Op nationaal niveau hebben de sociale partners in het kader van hun werkzaamheden verschillende acties gevoerd om uitvoering te geven aan het door de Europese sociale partners in punt 5 van de kaderovereenkomst vastgestelde kader.

Zo heeft de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot de tenuitvoerlegging van specifieke en doeltreffende wervingsmethoden en integratiemaatregelen om de arbeidsmarktparticipatie van kwetsbare werknemers te bevorderen, herhaaldelijk voorstellen geformuleerd over de invoering van stelsels van vermindering van de sociale bijdragen en activeringsmaatregelen ten gunste van de risicogroepen.

Daarnaast bestemmen de sectoren en de ondernemingen rechtstreeks financiële middelen (bijdrage van 0,1 % van de loonmassa) voor de financiering van maatregelen ten gunste van bepaalde risicogroepen. In de Nationale Arbeidsraad zijn werkzaamheden aan de gang voor een optimalisering van die inspanningen door een betere bestemming van de bijdrage en een performantere en vereenvoudigde monitoring van de resultaten.

In het gezamenlijke advies nr. 1.770 van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven hebben de sociale partners, ter bevordering van het alternerend leren en werken, voor de jongeren in beroepsinschakeling een federaal draagvlak vastgesteld betreffende minimumbepalingen zowel in socialezekerheidsmateries als in bepaalde arbeidsrechtelijke aspecten. Die opwaardering ligt immers in de sfeer van de doelstellingen van de kaderovereenkomst, waarin de sociale partners hun bereidheid bevestigen om een inclusieve arbeidsmarkt te promoten door onder meer het potentieel aan arbeidskrachten maximaal te benutten, de arbeidsparticipatiegraad te verhogen en de kwaliteit van de arbeid te verbeteren, met aandacht voor vorming en ontwikkeling van vaardigheden.

In dat advies hebben de sociale partners er eveneens op gewezen dat ook de mobiliteit een obstakel is voor de inschakeling op de arbeidsmarkt. Ze hebben met name de transparantie en de overdraagbaarheid willen verbeteren met het oog op vlottere geografische mobiliteit en doeltreffender arbeidsmarkten, door aandacht te besteden aan de jongeren die zich afwisselend moeten begeven naar de werkplek en het opleidingscentrum zonder dat ze recht hebben op de voordelige tarieven van scholieren en studenten voor het openbaar vervoer. De kosten van die verplaatsingen kunnen de jongere ontmoedigen om voor een bepaalde werkplek te kiezen. In het kader van hun verdere werkzaamheden hebben de sociale partners eraan herinnerd dat het belangrijk is dat alle jongeren die alternerend leren en werken het voordelige tarief van de schooltreinkaart kunnen genieten en hebben ze voorgesteld om in overleg met de NMBS op korte termijn te zoeken naar een geschikte oplossing op maat inzake de tarifiering, naargelang van de verschillende situaties die zich kunnen voordoen in het kader van het alternerend leren en werken (advies nr. 1.785 over de prijs van de treinkaarten vanaf 1 februari 2012). Die werkzaamheden zijn aan de gang.

De Raad heeft ten slotte samen met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven een advies uitgebracht over het tweejaarlijkse verslag 2010-2011 van het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, dat betrekking had op de thema's recht op wonen en toekomstperspectieven van jongeren. Hij wijst erop dat de actie van de sociale partners in het kader van de bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting vele doelstellingen gemeen heeft met de Europese kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten, zoals de versterking van de toegang tot, het behoud van en de terugkeer naar werk voor personen die zich in een precaire situatie bevinden.

C. Uitvoering op het niveau van de gewestelijke overlegorganen en de sectoren¹

In de voornoemde aanbeveling nr. 22 heeft de Raad de sectoren verzocht hem in kennis te stellen van hun goede praktijken op dat gebied alsook van de positieve dynamiek die ze in het vooruitzicht stellen.

De Raad beveelt de gewestelijke overlegorganen ook aan hun rol in de vaststelling van het huidige en toekomstige beleid op dat gebied in het licht te stellen.

In de gewestelijke overlegorganen zijn verschillende initiatieven aan de gang om de inclusieve arbeidsmarkten te bevorderen.

Zo hebben in het Vlaamse Gewest de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners op 20 januari 2009 een Pact 2020 gesloten en op 18 december 2009 een werkgelegenheids- en investeringsplan goedgekeurd, waarin ze doelstellingen formuleren die verband houden met de inclusieve arbeidsmarkten.

In het Waalse Gewest heeft de Sociaal-Economische Raad van het Waalse Gewest er in zijn Memorandum 2009-2011 met name op gewezen dat de arbeidsmarkt toegankelijk moet worden gemaakt voor iedereen, en vooral voor de kwetsbaarste personen. Die Raad heeft ook een inschakelingsbeleid ondersteund voor de door de crisis getroffen werkgevers en werknemers (bestrijding van het tekort aan arbeidskrachten en de wervingsmoeilijkheden, begeleiding van werkzoekenden, opwaardering van het onderwijs voor een bepaald vak, alternerend leren en werken, validering van competenties). Hij heeft verder verschillende adviezen uitgebracht over werkgelegenheid en opleiding.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft op 29 april 2011 een pact voor een duurzame stedelijke groei gesloten, dat past in het kader van de uitvoering van de Europese kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten.

De sectoren die een bijdrage hebben bezorgd, hebben zich door middel van specifieke acties ingespannen om uitvoering te geven aan het kader dat de Europese sociale partners in punt 5 van de kaderovereenkomst hebben vastgesteld.

¹ Alle bijdragen van de gewestelijke instanties en de sectoren zijn bij dit rapport gevoegd.

Die acties hebben betrekking op verschillende domeinen, met name op (niet-limitatieve opsomming):

- Bewustmakingscampagnes om het imago van hun sector te verbeteren

Verschillende sectoren hebben met name ludieke acties (wedstrijden) of educatieve acties opgezet om een sector bekend te maken aan jongeren en hun belangstelling voor die sector op te wekken.

- Stimuleren van diversiteit

Die doelstelling wordt door de sectoren onder andere nagestreefd door de invoering van diversiteitsplannen of non-discriminatiecodes, zelfs door de ontwikkeling van media om de diversiteit onder de aandacht te brengen.

- Informatie over de beschikbaarheid van banen en opleidingen

Verscheidene initiatieven hebben betrekking op de middelen die de sectoren bestemmen voor de verspreiding van informatie over de beschikbaarheid van banen en opleidingsprogramma's, met name door de oprichting van fora, gegevensbanken met vacatures, de aanwezigheid van de sector op beurzen en studie-informatiedagen.

- Samenwerking met onderwijs- en opleidingssystemen

Vele antwoorden van de sectoren hebben betrekking op de opleidingen die worden verstrekt door de sectorale fondsen die met name opleidingsgebonden doelstellingen hebben, of door de sectoren zelf. Die opleidingscentra, die samenwerken met een welbepaalde sector of sectoren, zijn in de eerste plaats belast met de ontwikkeling en de uitvoering van het opleidingsbeleid, zowel collectief als individugericht.

In samenwerking met de onderwijs- en opleidingssystemen zijn bovendien verschillende projecten ontwikkeld, zoals stages, alternerend leren en werken, verschillende samenwerkingsverbanden met technische scholen of opleidingsinstellingen voor werkzoekenden.

- Uitvoering van specifieke wervingsmethoden en integratiemaatregelen

Wat betreft de specifieke wervingsmethoden en integratiemaatregelen in de sectoren en de ondernemingen, besteden verschillende initiatieven bijzondere aandacht aan de inschakeling van doelgroepen (met name werklozen, ontslagen werknemers, laaggeschoolden, allochtonen, oudere werknemers, jongeren, personen met een handicap) op de arbeidsmarkt door middel van specifieke maatregelen, zoals het leren van de taal van de plaats van tewerkstelling, de aanpassing van de werkplek.

In een aantal sectoren werden ook specifieke beleidsmaatregelen inzake integratie genomen, zoals de verspreiding van brochures over Peterschapsstrategieën in de ondernemingen, de bevordering van een kwalitatief onthaalbeleid ...

- Invoering van individuele plannen voor de ontwikkeling van competenties

Verscheidene sectoren hebben strategische competentieplannen ingevoerd om de individuele opleidingsbehoeften van de werknemers te kunnen vaststellen. Die plannen worden opgesteld in overleg met de werkgever - of met het opleidingscentrum van de sector - en de werknemer. In een aantal sectoren worden die plannen ondersteund door instrumenten voor auto-evaluatie van de vaardigheden door de werknemer.

In tal van situaties worden de individuele opleidingen financieel ondersteund.

Daarnaast zijn er ook bedrijfsopleidingsplannen.

- Transparantie en overdraagbaarheid bevorderen

De sectoren ondersteunen verschillende maatregelen voor een vlottere geografische en beroepsmatige mobiliteit. Zij moedigen daarmee de ontwikkeling aan van stelsels van officiële erkenning van beroepsvaardigheden op basis van de praktische uitoefening van een beroep, voor werknemers of werkzoekenden die geen diploma voor dat beroep hebben behaald. Vele sectoren bieden namelijk informatie over de validatie van vaardigheden en een gepersonaliseerde begeleiding van werknemers aan.

Bepaalde sectoren steunen hun werknemers bovendien financieel om erkende opleidingen te volgen.

- Stimulering van leerovereenkomsten

Ten slotte stellen verschillende sectoren specifieke maatregelen in het licht voor jongeren die zijn ingeschreven in stelsels van alternerend leren en werken en voor jongeren die in een stelsel van alternerend leren en werken willen stappen.

Zo hebben vele maatregelen in het diverse opleidingsaanbod met name tot doel de stagebehoefte te beheren en erop in te spelen, met name door een regelmatige actualisering van gegevensbanken over de beschikbare stages.

Verscheidene sectoren voldoen bovendien aan het kwaliteitscriterium van die alternerende opleidingen door een strikte begeleiding van de werknemers die voor die stages in aanmerking komen, en een regelmatige aanpassing van de opleidingen aan de ontwikkeling van de praktijken in de ondernemingen, door middel van regelmatige contacten tussen de onderwijs- of opleidingsinstellingen en de ondernemingen.

III. FOLLOW-UP VAN DE UITVOERING

De Raad herinnert eraan dat de genoemde kaderovereenkomst zal worden uitgevoerd binnen drie jaar na de datum van ondertekening ervan (25 maart 2010). In tussentijdse rapporten zal bovendien jaarlijks worden nagegaan hoe de uitvoering ervan verloopt. Het Comité voor de sociale dialoog zal een volledig rapport over de uitvoeringsmaatregelen opstellen; dat rapport zal tijdens het vierde jaar worden goedgekeurd door de Europese sociale partners.

Daartoe zal de Raad een derde tussentijds rapport opstellen, dat in juni 2013 zal worden voorgelegd aan het Europees Comité voor de sociale dialoog.

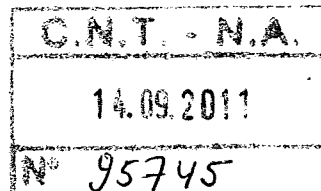
De Raad is van mening dat het derde tussentijdse rapport alle sociale partners de gelegenheid zal bieden om hun acties op Europees niveau te valoriseren en zichtbaar te maken.

Hij verzoekt de sectoren dan ook die gelegenheid aan te grijpen om hem in kennis te stellen van hun goede praktijken of van de vooruitgang sedert hun eerste bijdrage aan de uitvoering van de aanbeveling.

De Raad moedigt de gewestelijke overlegorganen ook aan om hun rol in de vaststelling van het desbetreffende beleid sedert hun eerste bijdrage aan de uitvoering van de aanbeveling opnieuw in het licht te stellen.

Rekening houdend met diezelfde tijdslimiet moedigt de Raad ten slotte de ondernemingen ook aan om hun goede praktijken op enigerlei wijze, ook informeel, aan hem te bezorgen.

BIJLAGEN



Aan de heer Windey, voorzitter NAR
Aan de heer Delcroix, Secretaris NAR
Blijde Inkomslaan 121
1040 BRUSSEL

contactpersoon
Katrijn Vanderweyden
kvanderweyden@serv.be

ons kenmerk
SERV_BR_20110907_inclusieve_arbeidsmarkten_kvdkwit

Brussel
7 september 2011

Kaderovereenkomst inclusieve arbeidsmarkten

Geachte heer Windey,
Geachte heer Delcroix,

Op 1 juni 2011 ontvingen wij uw vraag om de Nationale Arbeidsraad in kennis te stellen van onze rol in het huidige en toekomstige beleid inzake de inclusieve arbeidsmarkten. Inclusieve arbeidsmarkten worden, conform de Europese kaderovereenkomst, omschreven als markten die aan iedereen op beroepsactieve leeftijd kansen bieden om betaalde arbeid te verrichten, hen daartoe aan te moedigen en een kader te voorzien voor hun ontwikkeling.

Wij danken u van harte voor uw vraag. De raakpunten met de domeinen waarover de SERV zich buigt, zijn inderdaad zeer groot. Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid zet in op een maximale benutting en verhoging van het aanwezige potentieel op de arbeidsmarkt. De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners formuleerden op 20 januari 2009 in het Pact 2020 een aantal concrete doelstellingen om de komende tien jaar te komen tot meer mensen aan de slag, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen. Wij kunnen hierbij naar de doelstellingen 9, 10 en 11 van het Pact verwijzen die gaan over werkzaamheid, werkbaarheid en talent. Ook kansengroepen en kwetsbare groepen krijgen in het Pact bijzondere aandacht. Recent nog lieten we als Vlaamse sociale partners aan de Vlaamse minister-president weten dat de doelstellingen inzake werk voor ons prioritair zijn in de uitvoering van het Pact.

Verder kunnen we onder meer verwijzen naar het Werkgelegenheids- en Investeringsplan dat op 18 december 2009 door de sociale partners en de Vlaamse regering ondertekend werd en loopt tot eind 2011. Hiervoor werd 70 miljoen euro uitgetrokken. Voor de doelgroep 50+ werd in oktober 2008 een specifiek akkoord gesloten, 'Samen op de bres 50+', dat sindsdien wordt uitgerold. Momenteel wordt in samenspraak tussen de sociale partners en de

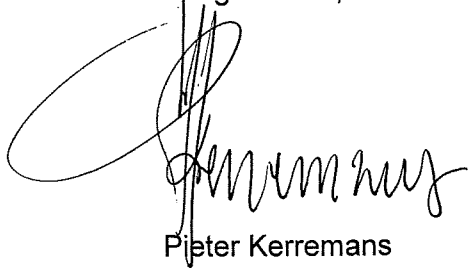
Vlaamse regering werk gemaakt van een nieuw akkoord over het Vlaamse arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid.

Op de website van de SERV vindt u ook alle adviezen terug die de SERV recent opstelde i.v.m. arbeidsmarkttopics zoals opleidingscheques, lokale diensteneconomie en werkervaring. Ook stelde de commissie Diversiteit van de SERV diverse adviezen op die gericht zijn op meer arbeidsmarktkansen voor de doelgroepen personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst.

Onderaan de brief vindt u een aantal links naar de genoemde documenten.

Onze medewerkers staan steeds ter beschikking om verdere uitleg te verschaffen of om informatie uit te wisselen.

Hoogachtend,



Pieter Kerremans
administrateur-generaal



Caroline Copers
voorzitter

http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_ADV_20110525_Prioriteiten_Pact2020.pdf (prioriteiten pact 2020)

<http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/pdfpublicaties/1503.pdf> (pact 2020)

<http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/pdfpublicaties/1586.pdf> (WIP)

<http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/pdfpublicaties/1388.pdf> (50+)

www.serv.be : doorklikken op 'werk' en 'diversiteit' voor de adviezen van de SERV en de commissie Diversiteit

CONTRIBUTION DU CESW AU RAPPORT DE SUIVI DU CNT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD CADRE
EUROPÉEN DU 25 MARS 2010
SUR DES MARCHÉS DU TRAVAIL INCLUSIFS

Le Conseil économique et social de Wallonie se réjouit de l'association des instances de concertation régionale à l'élaboration des rapports de suivi de la mise en œuvre de l'accord-cadre européen du 25 mars 2010 sur les marchés du travail inclusifs.

Les objectifs de l'accord-cadre sont évidemment une préoccupation constante et transversale des interlocuteurs sociaux wallons, suivie au travers des travaux de différentes Commissions internes, comme la Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Education ou la Commission de l'Action et de l'Intégration sociale.

A ce stade, le Conseil fait part des contributions apportées durant la présente législature à l'élaboration des politiques actuelles et futures en matière de marché du travail inclusif.

Dans son **Mémorandum 2009-2014**, le CESW a particulièrement insisté sur la nécessité de soutenir et favoriser l'accès de tous au marché de l'emploi. Au regard de la situation socioéconomique wallonne, les interlocuteurs sociaux ont souligné le réel défi que représente l'insertion dans l'emploi des **jeunes wallons**, en particulier les peu qualifiés, ainsi que des **personnes les plus éloignées** du marché du travail : demandeurs d'emploi ayant une (très) longue durée d'inoccupation, chômeurs exclus du bénéfice des allocations de chômage, demandeurs d'emploi à charge du CPAS, etc.

Le CESW a également mis l'accent sur le nécessaire soutien à apporter aux travailleurs et employeurs touchés par la crise économique, par le biais des dispositifs existants et de mesures à court terme complémentaires. Il s'agit notamment d'assurer une prise en charge immédiate et personnalisée des **travailleurs perdant leur emploi**, dans le cadre d'un licenciement collectif ou non, quel que soit leur statut (CDI, CDD ou intérimaire).

Pour concrétiser ces objectifs, le Conseil a mis en avant les points suivants :

- la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement,
- l'accompagnement des demandeurs d'emploi,
- la revalorisation de l'enseignement qualifiant,
- la formation en alternance,
- la validation des compétences.

Par ailleurs, au cours de cette législature, le Conseil a rendu de multiples **Avis** dans le champ de l'emploi et de la formation. Concernant l'inclusion sur le marché de l'emploi, il s'est notamment penché sur :

- la réforme du **service public de l'emploi** (Avis A.1050) et la mise en œuvre de l'**accompagnement individualisé** des demandeurs d'emploi et la coopération pour l'insertion (Avis A.1041 et A.1064),
- les programmes de **remise au travail des chômeurs**, dont les aides à la promotion de l'emploi et le programme de transition professionnelle (Avis A.1001 et A.1028),
- le soutien à la **création d'activités indépendantes**, comme les structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi (Avis A.1067) et le dispositif « airbag » visant à favoriser les transitions professionnelles vers le statut d'indépendant à titre principal (Avis A.1033 et A.1060),
- la **formation en alternance** (Avis A.1010),
- la **lutte contre les discriminations** (Avis A.1034),
- l'insertion professionnelle des **personnes handicapées** (Avis A.1015).

En outre, à la lecture de l'accord institutionnel du 11 octobre 2011 pour la sixième réforme de l'Etat, les interlocuteurs sociaux wallons ont constaté que les **transferts de compétences** constituaient un enjeu majeur pour la Wallonie. Les réformes attendues sur le marché du travail constituent une opportunité d'améliorer l'efficacité et la cohérence des politiques d'emploi et de formation. Un nombre important de ces mesures poursuivent d'ailleurs un objectif d'inclusion sur le marché du travail, comme les politiques des groupes-cibles (réduction de cotisations sociales « groupes-cibles » et activations des allocations de chômage), les titres-services, les agences locales pour l'emploi ou encore les mises à l'emploi des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale (art.60§7 et art.61 de la loi CPAS). Le Conseil a dès lors mis en place en son sein des groupes de travail spécifiques chargés d'identifier les enjeux et perspectives de ces dossiers et de dégager les orientations des partenaires sociaux. Ce sujet a par ailleurs fait l'objet d'une récente publication du CESW¹.

Enfin, signalons que le Conseil soutient le bon fonctionnement et assure le secrétariat de nombreux **conseils spécialisés**, dont certains orientés vers le marché du travail inclusif, tels que le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, la Commission d'agrément des entreprises de formation par le travail et des organismes d'insertion socioprofessionnelle, le Conseil wallon de l'économie sociale, etc.

¹ http://www.cesw.be/uploads/publications/fichiers/Regards/Regards_2012_ok.PDF

Tabel met de engagementen van het Pact voor een duurzame stedelijke groei

| Engagement 1 | <u>Bevordering van het overleg tussen de sociale gesprekspartners alsook van hun samenwerking met de publieke actoren.</u> | Bestuurder(s) |
|-------------------------|--|----------------------|
| <i>MAAT</i> | | |
| 1.1 | De ESRBHG als bevoorrechte partner betrekken bij de uitwerking van het sociaal-economisch luik van het ontwerp van GPDO dat betrekking heeft op de economische en sociale tewerkstellingsmateries, met inbegrip van de beleidsassen inzake economische overgang, de ontwikkeling van de diensten en de collectieve uitrustingen (woningen, crèches, scholen, gezondheid, ...) en de maatregelen tot sociale inclusie ; | Kabinet Picqué |
| 1.2 | Een permanente dialoog organiseren inzake economisch beleid, tewerkstelling, opleiding en onderwijs binnen het BESOC, uitgebreid tot de gemeenschapsoverheid, evenals de publieke gewest- en gemeenschapsinstellingen die in Brussel onder voormelde bevoegdheden ressorteren en betrokken zijn bij het Pact ; | Kabinet Picqué |
| 1.3 | De publieke actoren van het Brusselse hinterland erbij betrekken wanneer dat nodig blijkt | ESRBHG |
| <i>WELSLAGEN</i> | | |
| 1 | Op initiatief van de Gewestregering, alle onder 1.2 bedoelde partijen uitnodigen om met hen de modaliteiten van dit nieuwe overleg vast te leggen | BESOC |
| 2 | De betrokken publieke instellingen laten instemmen met en betrekken bij deze overlegprocedure ; | 3 Kabinetten |
| 3 | Een samenwerking tot stand brengen tussen de ESRBHG, het BISA, de Raad voor Economische Coördinatie, het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid en eventuele andere partners, voor het opvolgen van en het anticiperen op de gevolgen op korte en middellange termijn van de mutaties van de stadseconomie (diensteneconomie, onderaannemingen, ...) en de herstructureringen van de Brusselse ondernemingen (bescherming werkgelegenheid). Deze samenwerking zal gestuurd worden door de ESRBHG | ESRBHG |
| 4 | De taken van het ESRBHG versterken opdat er een permanente dialoog zou kunnen worden gevoerd met de sociale partners en de werkgelegenheids- en opleidingsactoren, zowel van Brussel zelf als van de aangrenzende economische gebieden. De modaliteiten voor een adviesbevoegdheid inzake opleiding en onderwijs op het grondgebied van Brussel zullen daartoe samen met de betrokken overheden onderzocht worden | Kabinet Cerexhe |

Tabel met de engagementen van het Pact voor een duurzame stedelijke groei

| | | |
|---|--|-----------------|
| 5 | Versterking van de samenwerking tussen de Secretariaten van de ESRBHG, de CCFEE, het BNCTO en het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid, met name om erover te waken dat de engagementen 1.2 en 2.1 goed op elkaar aansluiten; | ESRBHG |
| 6 | Versterking van de interregionale samenwerking; | ESRBHG |
| 7 | Nagaan of het noodzakelijk is de werkingsmiddelen van het Secretariaat van de ESRBHG in het licht van de nieuwe opdrachten die eraan toevertrouwd zouden worden, te versterken | Kabinet Cerexhe |

Tabel met de engagementen van het Pact voor een duurzame stedelijke groei

| Engagement 2 | <u>Bevordering, op operationeel vlak, van de samenwerking tussen de economische operatoren en deze inzake tewerkstelling, beroepsopleiding en kwalificerend onderwijs.</u> | Bestuurder(s) |
|---------------------|---|----------------------|
| <i>MAAT</i> | | |
| 2.1 | <p>Versterking van de structurele samenwerking tussen de instellingen van openbaar nut en de verschillende Brusselse actoren die actief zijn op het vlak van economie, tewerkstelling, beroepsopleiding en kwalificerend onderwijs, meer bepaald aansluitend op de realisatie van het levensbekken voor wat meer specifiek opleiding en kwalificerend onderwijs aangaat. Deze structurele samenwerking zou ertoe strekken de beslissingen te vergemakkelijken, de coherentie ervan te bevorderen en de regelmatige evaluatie van de uitvoering ervan mogelijk te maken.</p> <p>Het is belangrijk dat zo goed als mogelijk synergieën en complementariteit worden uitgebouwd tussen de verschillende openbare en privé-partners.</p> | ESRBHG |
| 2.2 | Bevordering van de synergieën en complementariteit tussen alle plaatselijke en gewestelijke voorzieningen inzake tewerkstelling en opleiding, met inbegrip van de oprichting van gestructureerde partnerships waarbij wederzijdse acties worden gebundeld om een overtollig aanbod van diensten te vermijden en de stappen ondernomen door de werkzoekenden en die van de werkgevers te vergemakkelijken | Actiris BRUFOR |
| 2.3 | Bevordering van de synergieën en complementariteit tussen alle lokale en gewestelijke voorzieningen inzake tewerkstelling en opleiding en de gewestelijke en gemeenschapsinstrumenten tot herdynamisering van de wijken en voor sociale cohesie. | Actiris BRUFOR |
| <i>WELSLAGEN</i> | | |
| <i>I</i> | Het proactief beheer van de arbeidsmarkt versterken : | |
| 1.1 | De publieke programmeringsinstrumenten hiërarchisch indelen en vereenvoudigen : <i>gewestelijke plannen, partnershipsakkoorden, samenwerkingsakkoorden betreffende gekruiste beleidsvormen (gewesten / gemeenschappen), beheerscontracten, enz.;</i> | Kabinet Picqué |
| 1.2 | Indicatoren uitwerken voor het observeren en analyseren van de dynamiek van de arbeidsmarkt en het evalueren van de verschillende getroffen maatregelen aan de hand van een tweejaarlijks evaluatieverslag, die rekening houden met de dynamiek en de complexiteit van de tewerkstellingsmateries te Brussel, zoals | BISA Actiris-BOW |

Tabel met de engagementen van het Pact voor een duurzame stedelijke groei

| | | |
|-----|--|--|
| | uiteengezet in hoofdstuk 2 van het Pact; | |
| 1.3 | De ondertekenaars gezamenlijke verslagen voorleggen, die opgesteld zijn door de ION belast met de uitvoering van engagementen die voortvloeien uit het Pact; | MBHG |
| 1.4 | Een raamakkoord sluiten tussen de tewerkstellingsoperatoren (ACTIRIS, private agentschappen, OSPI) ; | Kabinet Cerexhe |
| 2 | Op regelmatige basis gezamenlijke vergaderingen tussen de beheerscomités ACTIRIS - Bruxelles Formation, Actiris-VDAB organiseren (zie onder 3) over transversale thema's tewerkstelling-opleiding; | Actiris BRUFOR VDAB |
| 3 | Versterken van de gekruiste beleidlijnen en de bijdragen van het Gewest tot de ontwikkeling van de acties inzake opleiding en onderwijs met het oog op tewerkstelling (openbare opleidingsoperatoren, CST, BRC, ...); | Kabinet Picqué Kabinet Cerexhe Kabinet Kir |
| 4 | De coherentie van het werkgelegenheidsbeleid in heel het Gewest bewaren door: 1. Actiris, op gewestelijk niveau, via zijn Beheerscomité 2. op zonaal niveau, de sociale partners te laten zetelen in de beheersorganen van de “Missions Locales” en de Lokale Werkwinkels”, evenals in de zonale commissie (modaliteiten nader te bepalen) 3. de antennes van Actiris, op lokaal niveau | Actiris (1 en 3) Kabinet Cerexhe (2) |
| 5 | Het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid ermee belasten om, desgevallend samen met de betrokken instanties, modelinitiatieven te ondernemen op het vlak van gelijkheid, diversiteit en sociale inclusie, meer bepaald met het oog op gelijke lonen voor vrouwen en mannen, de deelname van eenoudergezinnen aan de arbeidsmarkt, het onthaal en de integratie van migrerende werknemers, de bevordering van diversiteit en sociale cohesie. | TPW |

Tabel met de engagementen van het Pact voor een duurzame stedelijke groei

| Engagement 3 | Mobiliseren van de publieke en private middelen en operatoren om de kansen op werk voor de Brusselaar te verhogen en de duurzame stedelijke groei te bevorderen. | Bestuurder(s) |
|-----------------|---|--|
| <i>MAAT</i> | | |
| 3.1 | De economische en sociale actoren oproepen zich bewust te worden van de 5 grote uitdagingen waarmee het Gewest te maken krijgt en hen mobiliseren voor de tewerkstelling van de Brusselaars. | ESRBHG |
| 3.2 | Vraag en aanbod inzake werkgelegenheid beter op elkaar afstemmen. De sociale partners verbinden zich ertoe de overdracht te bevorderen van jobaanbiedingen naar Actiris, dat daartoe de modernisering van deze afstemming zal voortzetten. | Actiris ESRBHG |
| 3.3 | Samen werken aan economische en industriële beleidsvormen die de overgang naar een meer duurzame en innoverende economie mogelijk maken, waarbij gelet wordt op de noodzaak om de productiemethoden van goederen en diensten te herzien in het vooruitzicht op termijn van een koolstofvrije economie en de vermindering van de grondstoffen, rekening houdend met het belang om de economische activiteit te vrijwaren en te ontwikkelen. | Kabinet Cerexhe Kabinet Huytebroeck |
| 3.4 | Nauw samenwerken met de vertegenwoordigers van de beroepssectoren om prioritair de in het kader van het CET bestaande raamakkoorden operationeel te maken in de door het Pact als prioritair aangeduide domeinen en ze te vertalen in sectorale protocolakkoorden. Dit raamakkoord heeft als doel het aantal jobaanbiedingen onder “SBO”-statuut of middels een “IBO-O” te vergroten, teneinde Brusselse werkzoekenden en meer bepaald laaggeschoolde jongeren professionele ervaring te laten opdoen. Parallel daaraan zal ook bijzondere aandacht besteed worden aan het uitbreiden van het aantal stages en eerste werkervaringen voor jongeren die nog school lopen of zich op het einde van een beroepsopleiding bevinden. | ESRBHG |
| 3.5 | De observatie opvoeren van de knelpuntberoepen in de sectoren die vermeld staan in het Pact en de vertegenwoordigers van de Brusselse beroepssectoren mobiliseren om, samen met de openbare tewerkstellings- en opleidingsinstellingen en de beroepssectoren, sectorale actieplannen uit te werken, die het voor de Brusselse werkzoekende mogelijk maken zich snel de kwalificaties eigen te maken die voor deze functies vereist zijn. | Actiris/BOW |
| 3.6 | De sociale en milieu-clausules van de Brusselse overheidsopdrachten evalueren en eventueel herzien in het licht van hun relevantie als instrumenten voor het verwezenlijken van de doelstellingen inzake de bevordering van werkgelegenheid, opleiding en de overgang naar een meer duurzame en innoverende economie. | Kabinet Cerexhe Kabinet Huytebroeck ESRBHG |
| 3.7 | De ontwikkeling van de activiteiten inzake tewerkstelling, opleiding en onderwijs van de Beroepsreferentiecentra (BRC), de Centra voor Spitstechnologie (CST) en het Regionaal Technologie-centrum (RTC), in een partnership met de beroepssectoren, de openbare opleidingsinstellingen (Bruxelles formation en RDB-VDAB) en de | Kabinet Cerexhe Actiris |

Tabel met de engagementen van het Pact voor een duurzame stedelijke groei

| | | |
|------------------|---|-----------------------|
| | gespecialiseerde opleidings- en onderwijsoperatoren (EF-PME, Syntra Brussel en de instellingen voor beroepsinschakeling) in de bedoelde sectoren, in het bijzonder binnen de prioritaire domeinen vastgelegd in het Pact. | |
| 3.8 | Uitbreiden en samenbrengen van de bestaande opleidingsinstrumenten met betrekking tot de stadsberoepen en de openbare sector, volgens een voor de openbare sector specifieke overeen te komen procedure, in samenwerking met de GSOB. | Kabinet Cerexhe |
| 3.9 | De bestaande maatregelen inzake voorlichting en beroepsoriëntering onderwerpen aan een evaluatie en een globaal beleid inzake beroepsoriëntering uitwerken dat de verschillende betrokken actoren en de beroepssectoren mobiliseert. | Actiris Brufor |
| | | |
| <i>WELSLAGEN</i> | | |
| 1 | Het toevertrouwen aan de ESRBHG van de mobilisatie van de beroepssectoren en van de ondersteuning van hun tewerkstellings- en opleidingsacties te Brussel, om de medewerking te bevorderen van de beroepssectoren aan het gewestelijk beleid inzake werkgelegenheid, opleiding en onderwijs; | ESRBHG |
| 2 | Het toevertrouwen aan het BESOC, op basis van de bestaande analyse-instrumenten, van onder meer de identificatie en de analyse van het geheel van de bedreigde sectoren of de sectoren die hun productiemethodes van diensten en goederen moeten heroriënteren, met name omwille van milieu- en energievereisten, enerzijds, en de sectoren die toekomstperspectieven bieden, anderzijds; | BESOC |
| 3 | De ondersteuning of versterking van de voorzieningen inzake de begeleiding en beroepsomschakeling van de ondernemingen en de werknemers van de sectoren die zich in een economische overgangsfase bevinden of een herstructureringsproces doorlopen, met bijzondere aandacht voor de ZKO; | Kabinet Cerexhe |
| 4 | Het toevertrouwen aan de sociale gesprekspartners van de heractivering en de sturing van het raamakkoord voor de tewerkstelling van jongeren; | ESRBHG |
| 5 | Wat betreft de analyse en de interpretatie van de knelpuntberoepen, een beroep doen op de kennis van de beroepssectoren, hun opleidingsfondsen, andere publieke operatoren die betrokken zijn bij de 5 domeinen en de instellingen voor beroepsopleiding, naar aanleiding van gerichte sectorale acties; | Actiris/BOW Brufor |
| 6 | Met de hulp van de universitaire centra, het bevorderen van het onderzoek en de innovatie binnen de domeinen welke in dit Pact aan bod komen door een beroep te doen op de beschikbare kennis en studies, in het bijzonder op deze die de langetermijnuitdagingen aangaan. | Kabinet Cerexhe |

Tabel met de engagementen van het Pact voor een duurzame stedelijke groei

| Outils | | |
|---------------|---|---------|
| 1 | De opstelling, op basis van de bestaande instrumenten, van indicatoren voor <u>de evaluatie van het PDSG en van indicatoren met betrekking tot de duurzame stedelijke ontwikkeling</u> van het Gewest en de metropool. De keuze van deze indicatoren zal ter bekrachtiging worden voorgelegd aan het Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité (BESOC) en ter advies aan het Gewestelijk Technisch Comité voor de Statistiek. De ontwikkeling van deze indicatoren wordt toevertrouwd aan het BISA, in overleg met het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid, Leefmilieu Brussel, het BAO, de GOMB, ... | BISA |
| 2 | Het op regelmatige basis opmaken van een inventaris van de noden die bestaan op het vlak van werkgelegenheid, opleiding en onderwijs | Actiris |

Aperçu sectoriel des efforts en matière de marchés de travail inclusifs

CP 109 et CP 110

Als antwoord op uw vraag aan de sociale partners van de paritaire comités 109 (confectiearbeiders), 110 (arbeiders textielverzorging) en 215 (bedienden kleding & confectie), in verband met de acties die ondernomen worden in het kader van de inclusieve arbeidsmarkt, vindt u hieronder een reactie van IVOC.

IVOC is als paritair beheerd opleidingscentrum voor de genoemde sectoren belast met de ontwikkeling en uitvoering van het opleidingsbeleid van de sociale partners. Puntsgewijs volgt hieronder een opsomming van een aantal IVOC-acties en projecten die kunnen passen in de verbetering van de toegang tot de arbeidsmarkt en de betere inzetbaarheid van werknemers en werkzoekenden.

1. Samenwerking met het onderwijs

De relatief grote belangstelling voor het werk in de modewereld ligt aan de basis van een breed en gediversifieerd onderwijs- en beroepsopleidingsaanbod. Alleen in Vlaanderen tellen we meer dan 3.000 jongeren die worden voorbereid op een job in de modewereld.

Afstemming tussen de sector en deze instanties onderling is noodzakelijk om efficiënt en effectief samen te kunnen werken.

In het forum Mode Creatief Onderwijs hebben de sociale partners uit de sector en vertegenwoordigers van alle geledingen van het modeonderwijs hun krachten gebundeld om het modeonderwijs in al zijn facetten te bevorderen.

Alle informatie over het samenwerkingsverband, de samenstelling en de acties, worden gepubliceerd op de website modeonderwijs.be

1.1. Stages voor BSO en TSO-leerlingen

Stages zijn voor leerlingen en studenten een geschikte opstap naar de bedrijfswereld. IVOC werkt mee aan de afstemming van vraag en aanbod van stageplaatsen. Diverse acties worden in dit verband opgezet, zoals de inventaris van stageplaatsen en het beheer van een stagedatabank. Ook de begeleiding van stages van leerlingen gebeurt vanuit de sector.

1.2. Deeltijds leren en BUSO

De sociale partners zorgen voor een aangepaste begeleiding en ondersteuning van leerlingen uit CLW en het BUSO die de stap naar een leerovereenkomst of stage wensen te zetten. IVOC ondersteunt werkplekleren logistiek door de begeleiding van deeltijds leerplichtigen naar een werkervaringsplaats.

1.3. Samenwerking school-bedrijf

Regelmatige contacten tussen scholen en bedrijven uit eenzelfde regio zijn een belangrijke voorwaarde om de doorstroming van schoolverlaters naar passende jobs te

verzekeren. Bovendien laat dit toe de lessen optimaal af te stemmen op de veranderende vereisten van de bedrijfswereld.

In verschillende Vlaamse regio's zijn traditioneel zogenaamde symbiosegroepen actief. Er zijn momenteel samenwerkingsverbanden in Ronse, Deinze, Kontich en Brussel.

Scholen met een afdeling mode of textielverzorging kunnen een project, waarin wordt samengewerkt met een confectie- of textielverzorgingsbedrijf, bij de sociale partners voor cofinanciering indienen.

Het accent moet liggen op de doorstroming van school naar arbeidsmarkt. Van de school wordt verwacht dat zij een inspanning levert, bovenop de reguliere opdracht als onderwijsinstelling. Deze projecten kunnen draaien rond de inhoud van praktijklessen of de begeleiding van leerlingen. Modeshows en promotie-initiatieven voor individuele scholen komen niet in aanmerking voor cofinanciering.

Na goedkeuring door de sociale partners binnen IVOC kan een school een beroep doen op een bedrag van max. 1250 euro dat tegenover een evenredige eigen inbreng staat. Fiftyfifty, dus.

1.4. Navorming van leerkrachten

IVOC ondersteunt de vaktechnische navorming van leerkrachten op verschillende manieren. Er zijn open opleidingen, specifiek voor leerkrachten. Ook bestaat een systeem van leerrekening voor leerkrachten

Zo kunnen leerkrachten een budget krijgen dat ze autonoom kunnen aanspreken om hun confectietechnische bijscholing te financieren. Op die manier trachten we onrechtstreeks de lesinhouden specifiek af te stemmen op de sectorspecifieke competenties en dus ook de efficiënte doorstroming van toekomstige werknemers te ondersteunen. De ondersteuning is bedoeld voor leerkrachten die deze specifieke inspanning leveren.

1.5. Lesmateriaal

IVOC ondersteunt de aanschaf en het gebruik van lesmateriaal om de onderwijsprogramma's optimaal af te stemmen op de bedrijfsrealiteit. Een voorbeeld is het project technische fiches:

Scholen met een modeafdeling werken sinds 2005 samen aan technische fiches en werkinstructies, voor de meest uiteenlopende kledingstukken en andere confectieartikelen. De fiches en instructies worden door de scholen in Autocad aangemaakt en bij IVOC gecentraliseerd in een database. Scholen die meewerken aan de database kunnen alle beschikbare fiches raadplegen, downloaden en in de lessen gebruiken en bewerken. Het project 'technische fiches' staat centraal in de ondersteuning die de sector biedt aan de ontwikkeling en kwaliteit van de vaktechnische lessen in het secundair onderwijs. Het systeem is drempelarm en gediversifieerd opgevat om zoveel mogelijk scholen toe te laten te participeren en zo ook een zo breed mogelijk publiek van leerlingen / toekomstige werknemers te kunnen bereiken. Momenteel werken 60 scholen samen rond dit project.

2. Samenwerking met derden

2.1. Samenwerking met andere sectoren

IVOC werkt samen met andere paritair beheerde opleidingsinstellingen, zowel nationaal als binnen Europa. Het gemeenschappelijke werkveld (internationaal), de gemeenschappelijke interessen, belangen en structuren (nationaal) liggen aan de basis van de actieve houding die IVOC aanneemt om tot samenwerking te komen en meerwaarde (economisch en inhoudelijk) te creëren.

Bijvoorbeeld, in het kader van de samenstelling van zijn opleidingskalender, werkt IVOC samen met andere, industriële, paritair beheerde opleidingscentra uit de textiel, de voedings en de metaalsector. De partners zetten een intersectorale samenwerking op rond de organisatie van beroepsopleidingen voor arbeiders en/of bedienden die behoren tot eenzelfde beroepsgroep of -categorie.

Ook met CEVORA werden afspraken gemaakt over de financiering van opleidingen die werknemers uit de confectie of textielverzorging bij CEVORA volgen en andersom

2.2. Internationale samenwerking

IVOC werkt samen met haar internationale equivalenten uit Frankrijk en Nederland. IVOC is partner in een netwerk van Europese, paritair beheerde opleidingsinstellingen uit de kleding- en textielsector.

2.3 Samenwerking met de VDAB & Bruxelles Formation

Begeleiding van werkzoekenden

De sociale partners volgen de opleidingen confectie en textielverzorging van werkzoekenden bij VDAB en Bruxelles Formation op. Tijdens de opleiding krijgen de cursisten aangepaste info over de sector, de tewerkstellings- en opleidingsmogelijkheden. IVOC ondersteunt de doorstroming naar werk, al dan niet via een stage, met motivatiepremies.

Jaarlijks wordt de begeleiding en ondersteuning van telkens 65 werkzoekenden naar een passende job in de sector vooropgesteld.

Opleidingsstages

Sinds 2009 bundelen IVOC en de VDAB hun krachten om stages van werkzoekenden in bedrijven te begeleiden. Alle Vlaamse confectie- en textielverzorgingsbedrijven kunnen van deze nieuwe dienstverlening gebruik maken. De doelgroep bestaat uit alle werkzoekenden die bij de VDAB een opleiding confectie of textielverzorging volgen. De bedoeling is meer stages te organiseren en een betere doorstroming naar een passende job te realiseren.

Jaarlijkse worden zo' n 130 werkzoekenden tijdens hun stage begeleid.

Samenwerking met de uitzendsector

Sinds 2009 werkt IVOC samen met het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten. Zo kunnen ook uitzendkrachten mee opgenomen worden in het opleidingsplan van een confectie- of textielverzorgingsbedrijf. De opleiding van deze uitzendkrachten zal opgevolgd en gefinancierd worden net zoals de opleiding van de gewone werknemers uit het bedrijf. Het voorzien in een passende opleiding en later ook de doorstroom naar een vaste job, worden zo ondersteund.

3. Competentieontwikkeling van werknemers

3.1. Detectie van opleidingsnoden

Met het oog op de erkenning, inzet en verdere ontwikkeling van elk talent in de onderneming ondersteunen de sectorale sociale partners de bedrijven van de sector bij het ontwikkelen van een strategisch competentiebeleid. Strategisch competentiebeleid laat toe om de competentieontwikkeling van personeelsleden af te stemmen op de organisatiedoelstellingen. Het omvat het op een strategische manier onderkennen, inzetten en ontwikkelen van competenties.

IVOC biedt de bedrijven daarom een ondersteuning bij het in kaart brengen van opleidingsnoden. Ondernemingen kunnen beroep doen op externe experts. IVOC neemt de factuur (tot € 5.000) voor zijn rekening.

3.2. De opleidingsportefeuille

Ondernemingen kunnen bij IVOC opleidingssteun en begeleiding krijgen bij de opmaak en realisatie van een bedrijfsopleidingsplan. Het plan moet onderbouwd en met de werknemers overlegd zijn. Dit instrument is veruit het belangrijkste instrument in de IVOC-werking. Zo'n 150 confectie- en textielverzorgingsbedrijven doen beroep op deze ondersteuning, goed voor de opleiding van zowat 3.000 werknemers in 2011. Diverse tools en acties worden gekoppeld aan de opleidingsportefeuille (zie verder in deze nota).

3.3. De leerrekening

De sector ondersteunt de werknemers die individuele opleidingsinspanningen leveren met een leerrekening. Werknemers die op eigen initiatief loopbaanbegeleiding en/of opleiding volgen, worden door IVOC begeleid en kunnen via de leerrekening hun kosten recupereren tot € 640 per jaar.

3.4. Competentie-evaluatie

In 2009 en 2010 heeft IVOC een competentie-evaluatietool ontwikkeld. Daarmee kunnen werknemers autonoom hun competenties inschatten en beheren. Hij/zij kan dit economisch, persoonlijk of sociaal gebruiken om de positie op de arbeidsmarkt in te schatten, te beheren en aan te passen indien nodig. Ook een opleidingsplan kan ondersteund worden door de competentie-evaluatie.

Op basis van de informatie die in het persoonlijk opleidingsplan staat, kan de werknemer of werkzoekende inderdaad een aangepast opleidings- of begeleidingstraject volgen. Ook werkzoekenden (in een VDAB-opleiding) of leerlingen uit het mode-onderwijs tijdens hun stages, gebruiken de tool.

3.5. Ondersteuning bedrijfsinterne opleiders

De belangrijkste activiteit van IVOC bestaat erin bedrijfsopleidingsplannen op te maken en de realisatie ervan te begeleiden en te ondersteunen. In dit kader besteden de sociale partners bijzondere aandacht aan de ondersteuning van bedrijfsinterne opleiders. De bedoeling is na te gaan of en hoe we de kwaliteit van de opleidingen, gegeven door bedrijfsinterne opleiders kunnen verbeteren. Er komt ook een erkenning als bedrijfsinterne opleider na het volgen van een specifieke cursus. Hiervoor heeft IVOC een begeleidingsprogramma op punt gesteld.

Deze actie richt zich in het bijzonder tot oudere werknemers. Het is immers net deze categorie werknemers die vaak best geplaatst is de kennistransfer binnen de onderneming voor hun rekening te nemen.

3.6. Ondersteuning opleiding in basiscompetenties

De opleidingsportefeuille is het kader van acties rond basiscompetenties. De sociale partners bevoordelen de ontwikkeling van basiscompetenties, in het bijzonder Nederlands als tweede taal.

De bedoelde basiscompetenties worden gesitueerd in de bedrijfswereld en in het licht van de jobs van het IVOC-doelpubliek. Onder basiscompetenties kunnen het kunnen rekenen, lezen, schrijven, omgaan met een computer, het aannemen van een goede werkattitude, enz vallen. De bedoelde opleidingen rond elk van deze thema's, beantwoorden steeds aan twee criteria:

- ze ondersteunen de BREDE INZETBAARHEID van de werknemer op de arbeidsmarkt. Sectorspecifieke opleidingen vallen dus uit de boot.
- ze zijn toegankelijk en relevant voor ALLE WERKNEMERS die desbetreffende basiscompetentie (nog) ontbreken. Functiespecifieke opleidingen of opleidingen die een vooropleiding of voorkennis veronderstellen, vallen dus uit de boot.

Jaarlijks wordt een bereik van 300 werknemers vooropgesteld

3.7. Ervaringsbewijs

IVOC biedt werknemers en werkzoekenden de gelegenheid hun kennis en ervaring voor het beroep van stikster, stoomstrijkster of patronenmaakster te laten vastleggen in een officieel document, het ervaringsbewijs, afgeleverd door de Vlaamse Overheid. IVOC werkt mee door kandidaten te informeren en persoonlijk te begeleiden.

4. Diversiteit

IVOC voert promotie voor diversiteitsplannen en ondersteunt zo een duurzaam HR-beleid in de ondernemingen, dit in samenwerking met de Vlaamse overheid in het kader van een sectorconvenant.

4.1. Diversiteitsstrip

IVOC brengt sinds mei 2010 maandelijks een situatie omtrent diversiteit en de werkvloer in stripvorm uit. De verspreiding van de strip gebeurt via de IVOC-nieuwsbrief en de website. Het is een manier om diversiteit onder de aandacht te brengen en bespreekbaar te maken.

IVOC werkt samen met een gespecialiseerd productiebureau en met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding.

De strips spelen zich af in een bedrijf uit onze sector. Elke strip bestaat uit scènes waarin mensen/stripfiguren zich omwille van hun verschillende culturen in een gespannen situatie bevinden. Het zijn herkenbare situaties die moeten uitnodigen een begeleidende tekst te lezen, waarin het 'waarom' van de spanning uit de doeken wordt gedaan.

De strip toont de spanning, maar er wordt geen partij gekozen. Met andere woorden, niemand komt als winnaar of verliezer uit het verhaal.

De uitleg is kort en bondig en beperkt tot het waarom van de spanning. Er wordt in de uitleg evenmin partij gekozen of enige norm gesteld.

Het is aan de lezer zelf conclusies te trekken.

De strip richt zich tot iedereen die in onze sector bezig is met personeel of personeelsbeleid, bedrijfsinterne opleiders en leidinggevenden in het bijzonder.

4.2. Non-discriminatiecode

Bedrijven die beroep wensen te doen om sectorale opleidingssteun, onderschrijven een non-discriminatiecode, waarin vooropgesteld wordt dat alle werknemers uit de onderneming gelijke opleidingskansen krijgen, gebaseerd op objectieve criteria. Deze code is dus een stap in de procedure rond de IVOC-begeleiding en financiering van bedrijfsopleidingen (zie punt 3.2)

Hiermee wordt geopteerd voor een pragmatische aanpak en een instrument dat kan worden ingepast in de belangrijkste formule van IVOC-opleidingssteun waarvan een kleine 150 bedrijven gebruik maken.

Ik hoop hiermee een nuttig antwoord op de vraag te hebben gegeven en ben uiteraard bereid verder mee te werken aan de uitvoering van de kaderovereenkomst inzake de inclusieve arbeidsmarkten.

PC 120 voor de textielnijverheid en het breiwerk

1. Werknemersopleidingen

De sector organiseert en coördineert opleidingsprojecten voor operatoren, regelaars en meestergasten uit de textielsector.

1.1. Ontwikkelen en realiseren van open opleidingen: alle open opleidingen zijn gratis voor textielwerknemers. Textielbedrijven kunnen individuele werknemers voor deze cursussen inschrijven.

1.2. De sector verzorgt in de bedrijven bedrijfsinterne opleidingen, die aansluiten op de werkpraktijk van de cursisten. Keuze van de lesgever, inhoud, accenten, aanpak, tijdsregeling, ... worden individueel met het bedrijf besproken. Om de organisatie van interne opleidingen voor werknemers te stimuleren, zijn er sectorale tegemoetkomingen voorzien ingeval een textielbedrijf een beroep doet op een externe trainer.

1.3. Sinds 2009 zijn er ook twee textielspecifieke webcursussen ter beschikking (een derde is in ontwikkeling). Een cursist (werknemer, werkzoekende, student) kan textielkennis aanleren:

- op eigen ritme en maat
- met onbeperkte toegang gedurende 3 maanden
- met desgewenst inhoudelijke of technische ondersteuning.

1.4. Opleidingsdomeinen:

- Textielspecifieke opleidingen
- Projecten 'Werkpleklerin'. Aan de hand van een sectorale competentietool kunnen textielbedrijven een methodiek invoeren op maat van het bedrijf voor het opleiden van nieuwkomers (operatoren) op de werkplek.
- Niet-textielspecifieke opleidingen: Praktijkgerichte opleidingen en trainingen in uiteenlopende domeinen zoals bv. kwaliteit, leidinggeven en communicatie, veiligheid en milieu, ...
- Algemeen technische opleidingen voor het instellen, aansturen en onderhouden van textielmachines.

2. Acties m.b.t. instroom in de sector

2.1. Vacaturewerking: Regelmatig worden de textielbedrijven gecontacteerd om hun vacatures kenbaar te maken. Die vacatures worden gepubliceerd op website www.TEXstream.be.

2.2. De sector neemt deel aan studie- en informatiedagen voor leerlingen om de opleidingsmogelijkheden en de tewerkstellingskansen in de sector te promoten.

2.3. De sector werkt aan projecten om de instroom van leerlingen, studenten en werkzoekenden naar de sector te promoten. Zo werd een educatief computergame ontwikkeld, www.textielexpert.be. In 2012 wil de sector gericht communiceren naar doelgroepen door gebruik te maken van de sociale media.

3. Acties m.b.t. uitstroom uit de sector

3.1. De sector participeert aan tewerkstellingscellen, opgericht in het kader van bedrijfsherstructureringen en er is een samenwerking met diverse outplacementkantoren. Dit alles met als doel het herplaatsen van textielmedewerkers die hun job verloren hebben en prioritair opnieuw in de textielsector.

3.2. In samenwerking met de overheid heeft de sector een project gerealiseerd in het kader van het Europees Fonds voor de aanpassing aan de Globalisering. Het project had als doelgroep werknemers uit de sector die getroffen werden door ontslag. Het project zelf bestond uit een aantal acties om ontslagen werknemers aan een nieuwe job te helpen, prioritair opnieuw in de textielsector.

4. Diversiteit en leeftijdsbewust personeelsbeleid

4.1. De sector onderneemt acties met betrekking tot het toeleiden, screenen en opleiden van werknemers uit kansengroepen en het stimuleren van een diversiteitsbeleid in de onderneming.

4.2. De sociale partners van de sector hebben in de CAO van 30 maart 2001 een non-discriminatiecode opgenomen om pro-actief uitvoering te geven aan de Europese nondiscriminatie richtlijnen.

4.3. In samenwerking met het federale Ervaringsfonds heeft de sector tal van concrete projecten opgezet om de werkbaarheid van oudere werknemers te verbeteren en daardoor de werkzaamheidsgraad van deze groep te verhogen.

4.4. De sector richt opleidingen "Nederlands op de werkvloer" in voor anderstalige werknemers op de werkvloer.

5. Competentiebeleid

5.1. Onderzoek naar de competentievereisten in de textielsector: er werd een studieonderzoek uitgevoerd met als centrale vraag: 'Welke (textiel)competenties heeft de textielsector over 5 a 10 jaar nodig?'

Het onderzoek heeft twee luiken een kwantitatief luik om inzicht te krijgen in de te verwachten evoluties van de sector (inzake marktoriëntatie, subsectoren, werkgelegenheid in het algemeen en per functietype en een kwalitatief luik om de toekomstige competentievereisten in kaart te brengen.

5.2. Een sectorale competentietool: De sector heeft een webgebaseerde tool ontwikkeld om competenties op de werkvloer te meten en te beheren:

- de aan te leren en gekende competenties van individuele medewerkers en op het niveau van ploegen en afdelingen systematisch te beheren;
- opleidingen op de werkvloer opzetten en opvolgen;
- een actueel zicht op de competentiesterktes en -zwaktes (bv. voor welke functies en ploegen heb ik geen/te weinig backups);
- de opleidingsuren (van de personen in opleiding en de interne begeleider), besteed aan werkplekieren, volledig en correct te registreren (onder meer in functie van de sociale balans);
- proactief aan opleiding(splanning) te doen.

CP 124

Verslag van de genomen uitvoeringsmaatregelen door de bouwsector i.k.v. inclusieve arbeidsmarkten

Inleiding

De Europese sociale partners hebben op 25 maart 2010 een kaderovereenkomst ondertekend i.k.v. de inclusieve arbeidsmarkten. Hiertoe formuleerde de Nationale Arbeidsraad (NAR) aanbeveling nr. 22 van 25 mei 2011 aan de sectoren en de gewestelijke overlegorganen met het oog op de omzetting van deze Europese kaderovereenkomst.

"Inclusieve arbeidsmarkten" bieden de kans aan iedereen op beroepsactieve leeftijd om betaalde arbeid te verrichten, moedigen hen daartoe aan en voorzien in een kader voor hun ontwikkeling.

In juni 2012 zal de NAR een tussentijds verslag opmaken dat zal voorgesteld worden aan het Europees Comité voor de sociale dialoog. Hiertoe wordt aan sectoren gevraagd om goede praktijken over te maken, evenals het formuleren van een toekomstvisie.

Acties vanuit de bouwsector

In het interprofessioneel akkoord van 1988 werd een werkgeversbijdrage "risicogroepen" ten belope van 0,10% van de loonmassa vastgesteld voor initiatieven inzake tewerkstelling en opleiding van risicogroepen.

Binnen de bouwsector worden volgende **risicogroepen** actief benaderd:

lage- of ongeschoolde jonge werkzoekenden, met name:

1. de jongeren die nog onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht;
2. de jongeren van minder dan 25 jaar oud die hun zesde maand van inschrijving als werkzoekende ingaan en die geen diploma van hoger secundair onderwijs hebben;
3. laaggeschoolde werkzoekenden van 18 tot 23 jaar oud die geen diploma van het technisch of beroepssecundair bouwonderwijs hebben;
4. bijzonder moeilijk te plaatsen werkzoekenden die tewerkgesteld zijn in inschakelinginitiatieven die behoren tot de sociale economie (erkend door het fvb).

Laag- of ongeschoolde bouwvakarbeiders, met name:

1. de in de bouwsector tewerkgestelde arbeiders die onvoldoende of niet geschoold zijn voor de door hen uit te voeren taken;
2. de in de bouwsector tewerkgestelde arbeiders die geconfronteerd worden met nieuwe technologieën;
3. de in de bouwsector tewerkgestelde arbeiders die getroffen worden door een collectief ontslag of een herstructurering.

Jongeren uit het bouwvakonderwijs, met name: jongeren die voltijds bouwonderwijs volgen of willen volgen om een getuigschrift te behalen van de tweede of derde graad van het technisch of beroepssecundair onderwijs (gericht op de bouw) of een getuigschrift van het buitengewoon secundair onderwijs (gericht op de bouw).

Cijfermatige gegevens inzake sectorale vorming

| Opleidingsactiviteiten | | Werknemers | Werkzoekenden | Alternerend leren-werken | Stagiairs uit het voltijds secundair onderwijs | Totaal aantal werknemers behorend tot het ressort van het PC |
|--|-------------------------------|-------------------|----------------------|---------------------------------|---|---|
| Aantal opgeleide personen ¹ | Knelpuntberoepen ² | 34.163 | 4.953 | 4.943 (ABO + JLW + IBO) | 9.578 | 162.841 |
| | Andere | 4.913 | | | | |
| Geslacht | Aantal vrouwen | 385 | 225 | 99 | 257 | 1.681 |
| Schoolopleiding | < GHSO | | | | | 62,8% = 102.264 |
| | GHSO | | | | | 36,0% = 58.623 |
| | > GHSO | | | | | 1,2% = 1.954 |
| Nationaliteit | Belg | | | | | |
| | EU ³ | | | | | |

¹ Onder "opgeleide personen" moet in ruime zin worden verstaan, elke persoon die in de loop van het beschouwde jaar een opleiding heeft aangevat in het kader van een opleidingsmaatregel van de sector. Het betreft bijvoorbeeld:

- de personen die een opleiding in een sectoraal vormingscentrum hebben gevolgd;
- de personen die een opleiding in een onderneming of bij een externe opleidingsinstantie hebben gevolgd maar met financiële steun van de sector (bv. sectorale steun voor der werkgever en/of de werknemer).

² In te vullen in de rapporten vanaf 2005 (gegevens betreffende 2004).

| | | | | | | |
|-----------------------|----------------------------------|---------------------------------|-----------|--------------------|-----------|--------|
| | Andere | | | | | |
| Leeftijd | jonger dan of gelijk aan 25 jaar | 6.316 | 2.199 | 3.069 | 9.578 | 25.418 |
| | 26 tot 44 jaar | 22.538 | 2.396 | 1.699 | 0 | 81.386 |
| | 45 jaar of ouder | 10.221 | 358 | 175 | 0 | 56.037 |
| Aantal uren opleiding | | 1.343.376 + 153.630 (VCA) | 1.306.731 | 18 à 24 maanden | 1.813.260 | |

³ De Europese Unie moet worden verstaan als de uitgebreide unie na toetreding, op 1 mei 2004, van 10 nieuwe lidstaten. Om de vergelijkbaarheid tussen 2003 en de volgende jaren te garanderen, wordt aanbevolen reeds voor 2003 de uitbreidingslanden en hun onderdanen te beschouwen als deel van de Europese Unie.

Inhoudelijke acties

| Benaming van de actie | Na te streven doelstellingen | Verantwoordelijke voor de actie | Doelgroep | Aantal betrokken werknemers of jongeren | Duur van de actie |
|---|---|--|--|--|-------------------------------------|
| Stelsels van alternerende opleiding | De bouwonderneming de mogelijkheid bieden om jongeren tussen 16 en 25 jaar zonder enige bouwqualificatie, op te leiden voor een bouwberoep via een alternerende opleiding die hoofdzakelijk plaatsvindt in de onderneming en aangevuld wordt met een opleiding in een opleidingscentrum | fvb-ffc Constructiv | Jonge werkzoekenden tussen 16 en 25 jaar | 1.340 leerjongeren | Duur van de CAO (31.08.2013) |
| Stimuleren van omscholing van werkzoekenden naar een bouwberoep | Ondersteunen van basisopleidingen (versnelde beroepsopleidingen) en IBO georganiseerd in samenwerking met VDAB/FOREM/Bruxelles Formation/Arbeitsamt De werkzoekenden bouw ontvangen | fvb-ffc Constructiv | Werkzoekenden | 6.519 cursisten basisopleiding 3.603 IBO-cursisten | Duur van de CAO (31.08.2013) |

| | | | | | |
|--|--|--------------------------------|----------------------|--|--|
| | <p>een doorstromingspremie indien ze na een basisopleiding bouw duurzaam tewerk gesteld zijn in de bouwsector.</p> <p>Naast een basisopleiding, kan een werkzoekende bouw eveneens instappen in een IBO bouw (VDAB)</p> | | | | |
| | <p>Toeleidingsinitiatieven organiseren en coördineren de oriëntering, opleiding, toeleiding naar een job in de bouw en jobcoaching van werkzoekenden met aspiratie bouw.</p> <p>In dit kader wordt er eveneens in elke Vlaamse provincie ikv het SAB (Sectorale Arbeidsbemiddeling Bouw) gewerkt rond toeleiding van werkzoekenden (samenwerking fvb - VDAB)</p> | <p>fvb-ffc Constructiv</p> | <p>Werkzoekenden</p> | <p><u>Antwerpen:</u> (1/10/'09 – 31/12/'10)</p> <p><i>Oriëntatie:</i> 1.264</p> <p><i>Opleiding:</i> 223</p> <p><i>Tewerkstelling:</i> 539</p> <p><u>Mechelen:</u></p> <p><i>Oriëntatie:</i> 93</p> <p><i>Opleiding:</i> 26</p> <p><i>Tewerkstelling:</i> 30</p> <p><u>Oost-Vlaanderen:</u></p> <p><i>Screening:</i></p> | <p>- Overeenkomst met de stad Antwerpen, Onderwijs en VDAB</p> <p>- Overeenkomst met verschillende Oost-Vlaamse steden, GSIW, VDAB</p> <p>- Overeenkomst met de stad Mechelen en VDAB</p> <p>- Overeenkomst met de stad Kortrijk en VDAB</p> <p>- Overeenkomst met de stad Roeselare en VDAB</p> |

| | | | | | |
|---------------------|---|------------------------|---------------------------------|--|-------------------------------------|
| | | | | <i>Opleiding:</i> <i>Tewerkstelling:</i> 319 <u>West-Vlaanderen:</u> <i>Screening:</i> 695 <i>Opleiding:</i> 121 <i>Tewerkstelling:</i> 135 | |
| Bijcholingsstelsels | De mogelijkheid bieden aan bouwondernemingen om hun arbeiders een bijscholing te laten volgen die volgens de behoeften van de onderneming op jaarbasis kan variëren van 4 uur (halve dag) tot maximum 300 uur (meer dan 7 weken) per arbeider. Deze opleidingen worden georganiseerd tijdens de werkuren of buiten de werkuren (periodes van weerverlet in de winter, 's zaterdags of 's avonds). Hiertoe werkt de sector samen met erkende opleidingscentra. | fvb-ffc Constructiv | Arbeiders uit bouwondernemingen | 29.076 arbeiders uit 3.438 bouwbedrijven In totaal werden 697.006 opleidingsuren gerealiseerd | Duur van de CAO (31.08.2013) |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | <p>Voor het volgen van opleidingen vergoedt de sector opleidingskost en loonkost aan de werkgever of een premie voor de werknemer in zaterdag-/avond-/ winteropleiding.</p> <p>Binnen het opleidingsaanbod is er specifieke aandacht voor kortgeschoolden en anderstaligen (bijv. VCA of Nederlands op de werkvloer). Zoals opgemerkt kan worden in het cijfermatig gedeelte, kent de sector veel kortgeschoolden. Om de opleidingen tot bij alle bouwvakarbeiders te brengen worden er specifieke opleidingsfolders verspreid in samenwerking met VDAB, Forem, Bruxelles-Formation en andere opleidingspartners.</p> <p>Bijna alle bouwberoepen zijn knelpuntberoepen waardoor het voor de sector noodzakelijk is zich ook te richten naar de kansengroepen.</p> <p>Het ultieme doel is jaarlijks één op twee bouwvakarbeiders opleiden. Hiertoe worden regionale acties</p> | | | | |
|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | <p>ondernomen en worden kleine en micro bouwbedrijven zeer actief geprospecteerd i.k.v. hun opleidingsnoden. O.b.v. klantenlijsten kunnen bedrijven benaderd worden die fvb moeilijk bereikt.</p> <p>Samen met het bouwbedrijf maakt het fvb een bedrijfsopleidingsplan op. De fvb-medewerkers binnen de regionale kantoren zijn experts in het geven van opleidingsadvies en zijn dan ook het aanspreekpunt voor bouwbedrijven i.k.v. opleiding.</p> <p>De opleidingen worden jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgestuurd waardoor de kwaliteit van de bouwopleidingen gegarandeerd wordt.</p> <p>Twee keer per jaar wordt er een evaluatierapport opgemaakt om na te gaan of iedereen participeert aan opleiding met specifieke aandacht voor oudere bouwvakarbeiders en bouwvakarbeiders met een lage scholingsgraad (opgenomen in de cao</p> | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|---|--|------------------------|---------|--|-------------------------------------|
| | bouw). | | | | |
| Intense samenwerking met technische en beroepsscholen | Beschikbaar stellen van handboeken, beschikbaar stellen van didactische materialen (verboden de werf te betreden, bouwblokken, construis-moi une maison) organiseren van nascholingscyclussen voor de leerkrachten en eindejaarsleerlingen, promotie van het bouwonderwijs, regionale acties om het sociaal statuut van de bouwvakarbeider toe te lichten, doedagen (samenwerking beroepenhuis en VDAB-competentiecentrum), verspreiden van beroepens folders bij CLB's, beschikbaar stellen van een budgettaire enveloppe ter verbetering van de uitrusting van de bouwateliers en beschikbaar stellen van bouwplaatsmachines, samenwerking tussen de sector en FEMA/FEPRONA (scholen kunnen gratis of aan verlaagde prijzen bouwmaterialen verkrijgen), via stages en regionale acties de synergie tussen school en bedrijf optimaliseren (ontmoetingsmoment voor werkgevers | fvb-ffc Constructiv | Scholen | 209 scholen met 429 bouwafdelingen 9.238 leerlingen uit de 3de graad | Duur van de CAO (31.08.2013) |

| | | | | | |
|--|---|------------------------|-----------------------------|--|-----------------|
| | en laatstejaarsleerlingen bouw) | | | | |
| Competentievalidering | Ervaringsbewijzen waarbij fvb erkend is als testcentrum of partner is: industrieel schilder, stellingbouwer, torenkraanbestuurder, bestuurder hydraulische graafmachine, bestuurder mobiele kranen. | fvb-ffc Constructiv | Werkzoekenden Werknemers | | |
| Certificeren van werknemersopleidingen | Personencertificaat: industrieel schilder Bekwaamheidsattesten: snelopbouwkraan, mobiele kraan, autolaadkraan, bull, nivelleermachine, wiellader, hoogwerker, torenkraan, verreiker, minigraver, hydraulische graafmachine, graaf/laadcombinatie, schaarlift | | Bouwwakarbeiders | | |
| Outplacement | In de cao van 20 december 2007 en de cao van 14 mei 2009 hebben de sociale partners bouw de coördinatie | fvb-ffc Constructiv | Ontslagen bouwvakarbeiders | | Duur van de cao |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | <p>van sectoraal outplacement toevertrouwd aan het fvb. Dit outplacement richt zich naar 45+ en laaggeschoolde 40+ die ontslagen werden door hun werkgever. Daarnaast werd collectief ontslag mee opgenomen in de cao.</p> | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

Sedert het interprofessioneel akkoord van 1998 besteden de sociale partners formeel bijzondere aandacht aan de vormingsinspanningen, met de vaststelling van een doelstelling van 1,9% van de loonmassa wat de financiële opleidingsinspanningen betreft. Zoals u in de bijlage 1 terug kan vinden, investeert de bouwsector **3,02%** van de loonmassa in opleiding.

**Bijlage 1: berekening opleidingsinspanning bouwsector (PC 124) volgens vernieuwde sociale balans
Opleidingsjaar 2009-2010**

Formele voortgezette beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever

Aantal betrokken werknemers

Aantal gevolgde opleidingsuren

Netto kosten voor de onderneming

Waarvan: bruto kosten rechtstreeks verbonden met de opleiding

Waarvan: betaalde bijdragen en stortingen ten gunste van collectieve fondsen

Waarvan: ontvangen subsidies en andere financiële voordelen (af te trekken)

| Codes | M/V ⁴ |
|-------|------------------|
| 5801 | 43.004 |
| 5802 | 1.229.661 |
| 5803 | €39.999.535 |
| 58031 | €30.998.900 |
| 58032 | €20.579.085 |
| 58033 | €11.578.451 |

Minder formele of informele voortgezette beroepsopleidings-initiatieven ten laste van de werkgever

Aantal betrokken werknemers

Aantal betrokken opleidingsuren

Netto kosten voor de onderneming

| | |
|------|-------------|
| 5821 | 64.650 |
| 5822 | 1.788.905 |
| 5823 | €69.527.964 |

Initiële beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever

Aantal betrokken werknemers

Aantal gevolgde opleidingsuren

| | |
|------|-----------|
| 5841 | 10.187 |
| 5842 | 8.396.512 |

⁴ Voor de sociale balans wordt gevraagd gegevens aan te leveren per geslacht. Het fvb beschikt echter niet over deze informatie voor alle domeinen. Om die reden wordt de opsplitsing in dit document niet doorgevoerd.

Netto kosten voor de onderneming

| | |
|------|-------------|
| 5843 | €75.764.447 |
|------|-------------|

| | |
|--|----------------|
| Totale netto financiële inspanningen | €185.291.946 |
| Loonmassa | |
| Totaal brutolonen | €3.001.878.581 |
| Patronale lasten betaald aan de RSZ | €1.751.896.340 |
| Andere door de werkgever gedragen lasten | €1.387.468.280 |
| Totale loonmassa | €6.141.243.201 |
| | |
| Verhouding totale financiële inspanning op loonmassa | 3,02 |

Formele voortgezette opleidingsinitiatieven

❖ **Aantal betrokken werknemers** (code 5801)

▣ Werknemers met dossier fvb-ffc Constructiv

Dit is het aantal arbeiders dat een opleiding volgde waarvoor de werkgever een dossier indiende bij het fvb.

28.826

▣ Opleidingen bij leveranciers

Bij het aanschaffen of toepassen van nieuwe producten, materialen en/of uitrustingen sturen de bouwondernemingen regelmatig één of meer arbeiders in opleiding bij hun leveranciers. Die praktijk geldt voor de ruwbouwsector (bv. lijmen van baksteen, glijbekistingen, ...), maar nog meer voor de voltooiingsberoepen (houtbewerkingsmachines, cv-ketels, ...). Als voorzichtige schatting kan men stellen dat het hier gaat over 10.000 arbeiders die 1 dag opleiding volgen.

10.000

▣ Opleidingen met opleidingscheques

Op jaarbasis worden door Waalse bouwondernemingen 105.673 opleidingscheques gekocht. Deze opleidingscheques hebben een nominatieve waarde van €30,00 en kosten €15,00 per stuk. Bovendien werden er in Wallonië 75.152 uren opleiding gerealiseerd via het systeem "crédit adaptation". Via dit systeem kunnen Waalse bedrijven advies

en financiële hulp krijgen bij het organiseren van opleiding voor hun werknemers. De financiële hulp bedraagt €10,00.

De Vlaamse bouwbedrijven maken gebruik van de KMO-portefeuille, ze kunnen 1/2 van de kost van de opleiding recupereren met een maximum van €2.500,00 op jaarbasis. Voor de Vlaamse bouwbedrijven bedroeg deze tussenkomst €3.001.355,89 of 272.851 uren opleiding.

Uit de opleidingsdossiers van het fvb blijkt dat een arbeider gemiddeld 4 dagen opleiding volgt. We passen dit gemiddelde toe op het totaal aantal aangekochte cheques/kmo-portefeuille en de uren 'crédit adaption' om zo te komen op het totaal aantal opgeleide arbeiders, via deze systemen.

14.178

▣ Totaal voor code 5801

Door de som te maken van alle arbeiders uit de 3 bovenstaande rubrieken ontstaat, naar alle waarschijnlijkheid, een dubbeltelling. Het is inderdaad niet uit te sluiten dat een arbeider die een opleiding volgde via het fvb eveneens een opleiding volgde bij een leverancier. Anderzijds kan wel gesteld worden dat het fvb, opleidingscheques/KMO-portefeuille en "crédit adaptation" wederzijds exclusieve klassen zijn. Daarom kunnen deze laatste wel opgeteld worden, gezien de kans op dubbeltelling hier als miniem kan omschreven worden. De opleidingen via leveranciers kunnen wel voor dubbeltellingen zorgen, daarom worden ze niet opgenomen in het totaal voor code 5801.

43.004

❖ **Aantal gevolgde opleidingsuren** (code 5802)

▣ Uren opleiding via het fvb

Dit zijn de uren van arbeiders waarvoor de werkgever een opleidingsdossier indiende bij het fvb.

695.985

▣ Uren opleiding bij leveranciers

We kunnen ervan uitgaan dat op jaarbasis minstens 10.000 arbeiders 1 dag opleiding volgen bij een leverancier.

80.000

▣ Opleidingen met opleidingscheques

De Vlaamse bouwondernemingen maakten gebruik van de KMO-portefeuille voor 272.851 uren opleiding.

De Waalse bedrijven kochten voor 105.673 uren opleiding aan opleidingscheques en nog eens 75.152 uren opleiding via "crédit adaptation".

453.676

1.229.661

❖ **Netto kosten voor de ondernemingen** (code 5803)

▣ Bruto kost verbonden met de opleiding (code 58031)

Voor de kosten wordt de loonkost en de kost verbonden aan het opleidingscentrum in rekening gebracht.

Kost aan het opleidingscentrum

Voor de kost aan het opleidingscentrum rekenen we het aantal uren opleiding vermenigvuldigd met een gemiddelde kost van €11,00 per uur en dit enkel voor de opleidingen via het systeem opleidingscheques/kmo-portefeuille en 'crédit adaptation'. Leveranciers rekenen geen kost voor hun opleidingen en opleidingen via het fvb worden betaald door het fvb.

$$453.676 \times €11,00 = €4.990.430,89$$

Loonkost

Tijdens het eerste kwartaal van 2010 bedroeg het gemiddeld uurloon van een arbeider in de bouwsector €13,39. Bij dit uurloon rekent men de patronale lasten die de werkgever aan de RSZ betaalt (58,36%) en de andere patronale lasten gedragen door de werkgever (werkkleding, AOV, ...) of nog eens 46,22%. Rekening houdende met deze bijdragen komt een uurloon overeen met €27,39.

| | | | |
|--|---------|------------|-------------|
| Opleidingen met dossier fvb (enkel tijdens werkuren) | 416.032 | X €27,39 = | €11.393.350 |
| Opleidingen bij leveranciers | 80.000 | X €27,39 = | €2.190.860 |
| Opleidingen met opleidingscheques/kmo portefeuille | 378.524 | X €27,39 = | €10.366.165 |
| Opleidingen met "crédit-adaptation" | 75.152 | X €27,39 = | €2.058.094 |

Totaal bruto kost ondernemingen (kost centrum + loonkost) €30.998.900

▣ Betaalde bijdragen en stortingen ten gunste van collectieve fondsen (code 58032)

Via de RSZ betalen ondernemingen bijdragen aan verschillende fondsen. Deze bijdragen zijn uitgedrukt in percentages op de brutolonen. Deze percentages werden niet in rekening gebracht bij de berekening van de totale loonkost per uur. Het totaal aan brutolonen betaald in 09-10 bedraagt €3.001.878.581. De bijdrage aan het fvb bestaat uit: de bijdrage voor de vorming en tewerkstelling van risicogroepen, de bijdrage aan het fvb (samen 0,4%) en een forfait van €6.240.000,00.

| | | |
|---|-----------------------------------|--------------------|
| Bijdrage voor de vorming en tewerkstelling van risicogroepen | 0,15% = | €4.480.964 |
| Bijdrage aan het fvb | 0,25% + 6.240.000,00 forfait = | €13.708.274 |
| Bijdrage betaald educatief verlof | 0,08% = | €2.389.848 |
| Totaal bijdragen stortingen fondsen | | €20.579.085 |

▣ Ontvangen subsidies (code 58033)

De subsidies die hier in rekening worden gebracht, zijn de ontvangen vergoedingen voor de loonkost van het fvb, de opleidingscheques/KMO-portefeuille en "crédit adaptation".

| | | |
|--|--------------|-----------------------|
| fvb | | |
| | 416.032 uren | X €15,00 = €6.240.480 |
| Opleidingscheques/KMO- portefeuille | | €4.586.451 |
| Crédit adaptation | | €751.520 |
| Totaal ontvangen subsidie | | €11.578.451 |

▣ Netto kost voor de ondernemingen

De netto kost voor de ondernemingen = bruto kosten

+ de bijdragen aan de fondsen – ontvangen subsidies.

Of code 5803 = code 58031 + code 58032 - 58033

Of €30.998.900+ €20.579.085- €11.578.451= €39.999.535

Informele opleidingen

❖ **Betrokken arbeiders** (code 5821)

▣ On-the-job training

In 1999 deed de SERV een onderzoek, in samenwerking met de sociale partners bouw, naar de inwerktijd bij arbeiders in de bouwsector (Dan leiden we ze maar zelf op..., Patrick Roelandt, 1999). Door middel van een wetenschappelijke methode werd de tijd berekend nodig om een nieuwkomer in een bouwbedrijf de nodige basisvaardigheden aan te leren. In het rapport lezen we dat hiervoor gemiddeld 120 dagen nodig is binnen de ruwbouwsector en 170 dagen in de voltooiingsector. In die context belasten de bedrijven een geschoold arbeider, van de ploeg waarin de nieuwe arbeider is ingeschakeld, met de begeleiding van deze laatste. Naargelang de beroepen duurt deze begeleiding één à zes maanden.

De tijd die hier wordt geïnvesteerd, wordt geschat op 72 uren, en 36 uren voor de begeleiding (gezien één begeleider meerdere nieuwkomers gelijktijdig kan begeleiden). We rekenen deze tijd aan voor nieuwkomers die minstens 6 maanden in hun functie gebleven zijn. Per nieuwkomer die reeds ervaring heeft in de bouwsector (herintreder) rekenen we een opleidingstijd van 36 uren met 18 uren begeleiding. Ook hier reken we deze tijd aan voor nieuwkomers die minstens 6 maanden in hun functie gebleven zijn.

| | |
|---------------|---------------|
| Nieuwkomers | 14.592 |
| Herintreders | <u>19.223</u> |
| Totaal | 33.815 |

▣ Begeleiding stagiairs

Tijdens het schooljaar 09-10 deden 3.438 leerlingen uit het voltijds bouwonderwijs een stage in een bouwbedrijf. Gezien het leerlingen betreft die geen deel uitmaken van de sector is het aantal personen dat van deze opleiding genoot = 0.

▣ Deelname aan vormings- en kwaliteitscirkels

Een toolboxmeeting is een korte bijeenkomst van een leidinggevende met een groep operationele medewerkers. Het thema is een bepaald veiligheidsaspect in het algemeen of van een bepaalde taak in het bijzonder, een ongeval of een bijna-ongeval... Het opzet is het personeel sensibiliseren over veiligheid. Een toolboxmeeting duurt 15 à 20 minuten en zou maandelijks plaats moeten vinden. We gaan ervan uit dat de helft van de bouwvakarbeiders die werkt voor een VCA-gecertificeerd bouwbedrijf hieraan participeert.

| | |
|----------------------------|---------------|
| | <u>30.835</u> |
| Totaal betrokken arbeiders | 64.650 |

❖ **Aantal gevolgde opleidingsuren** (code 5822)

▣ On-the-job training

Nieuwkomers:

We rekenen 72 uren on-the-job training per nieuwkomer en 36 uren begeleiding door een begeleider

14.592 X 72 uren = 1.050.624

14.592 X 36 uren = 525.312

Totaal nieuwkomers 1.575.936

Herintreders:

We rekenen 36 uren on-the-job training per herintreder en 18 uren begeleiding door een begeleider

19.223 X 36 uren = 692.028

19.223 X 18 uren = 346.014

Totaal herintreders 1.038.042

Totaal uren on-the-job training (zonder begeleiding) **1.742.652**

▣ Begeleiding stagiairs

Geen bouwvakarbeiders

▣ Deelname aan vormings- en kwaliteitscirkels

Een toolboxmeeting duurt 15 à 20 minuten en zou maandelijks plaats moeten vinden. We rekenen 15 minuten 6 maal per jaar.

30.835 X 6 X 0,25 uren = 46.253

Totaal aantal betrokken opleidingsuren 1.788.905

❖ **Netto kost voor de onderneming** (code 5823)

▣ On-the-job training

De netto kost voor een uur on-the-job training bestaat uit de loonkost van de nieuwkomer en de loonkost van de instructeur. Voor de nieuwkomer gaat men ervan uit dat hij het brutoloon van een ongeschoolde ontvangt. Voor de instructeur houdt men rekening met het loon van een geschoolde 1^{ste} graad. Met sociale lasten betekent dit voor de nieuwkomer €25,00 en voor de geschoolde 1^{ste} graad €28,34.

Nieuwkomers:

| | |
|-----------------------------------|--------------------|
| 1.050.624 uren X €25,00 | €26.265.260 |
| 525.312 uren X €28,34 | <u>€14.888.662</u> |
| Totaal nieuwkomers | €41.153.922 |
| <i><u>Herintreders:</u></i> | |
| 692.028 uren X €25,00 | €17.300.476 |
| 346.014 uren X €28,34 | <u>€9.806.906</u> |
| | €27.107.382 |
| Totaal on-the-job training | €68.261.304 |

▣ Begeleiding stagiairs

Voor de begeleiding van een leerling van het voltijds onderwijs rekent men dat het bedrijf per stagedag ½ uur van de arbeider uit de categorie geschoolde 1^{ste} graad investeert. In 09-10 deden de leerlingen van het voltijds onderwijs in totaal 76.971 dagen stage in een bouwbedrijf.

76.971 dagen X 0.5 uren X €28,34 = €1.090.776

▣ Deelname aan vormings- en kwaliteitscirkels

Om deze kost te schatten vermenigvuldigen we het aantal opleidingsuren met het gemiddeld uurloon in het 1^{ste} kwartaal van 2009.

46.253 uren X €27,39 = €1.266.660

Totale kost voor de ondernemingen €69.527.964

Initiële beroepsopleidingen

❖ **Betrokken werknemers** (code 5841)

Binnen deze rubriek komen volgende opleidingssystemen in aanmerking: JLW, ABO, IBO, CISP en de middenstandsopleidingen. In het totaal worden alle personen geteld die betrokken waren bij deze opleidingsstelsels die minstens 6 maanden effectief opleiding volgden. Dit betekent zowel de personen die in 09-10 een opleiding startten als een opleiding beëindigden alsook de personen die het hele jaar actief waren in de opleiding.

| | |
|-----|-------|
| JLW | 486 |
| ABO | 1.383 |

| | |
|-------------------------|--------------|
| IBO | 3.658 |
| CISP | 1.233 |
| Middenstand (nationaal) | 3.427 |
| | <hr/> 10.187 |

❖ **Aantal gevolgde opleidingsuren** (code 5842)

Voor de berekening van het aantal uren wordt een schatting gemaakt van het aantal uren dat een persoon aanwezig is in de onderneming. Bijvoorbeeld: een jongere met een JLW-overeenkomst is 3 dagen per week aanwezig in het bedrijf, dit zijn 12 dagen per maand of 96 uur. Deze schatting wordt vermenigvuldigd met het totaal aantal maanden dat deze personen effectief in opleiding waren.

| | | | |
|-------------------------|----------------|--------------|-----------------|
| JLW | 3.968 maanden | X 96 uren = | 380.928 |
| ABO | 9.808 maanden | X 128 uren = | 1.255.424 |
| IBO | 9.387 maanden | X 160 uren = | 1.501.920 |
| CISP | 14.796 maanden | X 96 uren = | 1.420.416 |
| Middenstand (nationaal) | 29.983 maanden | X 128 uren = | 3.837.824 |
| | | | <hr/> 8.396.512 |

❖ **Netto kost voor de onderneming** (code 5843)

De netto kost voor de onderneming bestaat uit de vergoeding van de cursist en het uurloon van de opleidingsverantwoordelijke in het bedrijf. De vergoeding voor de cursist is verschillend per stelsel en varieert met de leeftijd van de cursist. Voor de berekening wordt rekening gehouden met een "gemiddelde vergoeding" en voor het uurloon van de opleidingsverantwoordelijke wordt het uurloon van een geschoolde 1^{ste} graad gebruikt. We gaan ervan uit dat een opleidingsverantwoordelijke gemiddeld 20 uur per maand besteedt aan de begeleiding van een cursist.

Vergoeding cursist

| Opleidingssysteem | Aantal maanden | Maandvergoeding | Totaal |
|-------------------|----------------|-----------------|------------|
| JLW | 3.968 | €624,17 | €2.476.707 |

| | | | |
|-------------|--------|-----------|---------------|
| ABO | 9.808 | €715,49 | €7.017.523 |
| IBO | 9.387 | €1.326,00 | €12.447.162 |
| CISP | 14.796 | €391,41 | €5.791.302,36 |
| Middenstand | 29.983 | €374,10 | €11.216.640 |

Vergoeding opleidingsverantwoordelijke

| Opleidingssysteem | Aantal uren | Uurloon | Totaal |
|-------------------|-------------|---------|-------------|
| JLW | 79.360 | €28,34 | €2.249.262 |
| ABO | 196.160 | €28,34 | €5.559.667 |
| IBO | 187.740 | €28,34 | €5.321.023 |
| CISP | 295.920 | €28,34 | €8.387.117 |
| Middenstand | 599.660 | €28,34 | €16.994.364 |

Totale loonkost

€77.460.767

❖ **Ontvangen subsidies**

De Waalse regio keert een subsidie uit aan bedrijven die een jongere opleiden via een alternerend leersysteem.

Deze premie bedraagt €1.240,00. Voor de schatting worden alle gestarte contracten geteld.

| | | | |
|------|-----|-----------|----------|
| JLW | 70 | €1.240,00 | €86.800 |
| ABO | 633 | €1.240,00 | €784.920 |
| CISP | 665 | €1.240,00 | €824.600 |

Totale ontvangen subsidie

€1.696.320

❖ **Netto kost voor ondernemingen**

= totale loonkost – ontvangen subsidies

€75.764.447

CP 126

Betreft: Goede praktijken en positieve dynamiek in het paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking (nr. 126) i.f.v. de aanbeveling nr. 22 van de NAR van 25 mei 2011

tot uitvoering van de Europese kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten

1. Acties i.k.v. instroom vanuit het onderwijs

1.1. De sector heeft een **educatief pakket** 'hout vasthouden' ontwikkeld voor leerlingen van het vijfde en zesde jaar basisonderwijs. Doel van het pakket is om aan jongeren, leerkrachten en ouders vertrouwd te maken met hout en houtproducten en de interesse op te wekken voor opleidingskansen en tewerkstellingsperspectieven in de sector.

1.2. Scholieren uit het houtonderwijs worden uitgenodigd om deel te nemen aan een **wedstrijd**. Opdracht is om een originele houtcreatie te vervaardigen. De winnaar ontvangt de Woodward.

1.3. De sector neemt deel aan **studie- en informatiedagen** voor leerlingen om de opleidingsmogelijkheden en tewerkstellingskansen in de sector te promoten.

1.4. De sector stelt **stageplaatsen** ter beschikking aan leerlingen van het deeltijds onderwijs. Zowel in het kader van de leertijd (Syntra) als in het kader van het Industrieel leerlingenwezen.

De sector beschikt over een stage- en werkplekdatabank. Stageplaatsen zijn er zowel voor leerkrachten als voor leerlingen.

2. Acties m.b.t. competentieversterking

2.1. Er is een **sectorale competentiegids** die ondernemingen op weg helpt bij het invoeren en het uitwerken van een competentiebeleid.

2.2. Sectorspecifieke **opleidingen**: de sector organiseert opleidingen die afgestemd zijn op werknemers uit de sector maar ook open staan voor werkzoekenden. Naast sectorspecifieke opleidingen worden ook opleidingen georganiseerd in het kader van communicatieve vaardigheden (leidinggeven, instructies geven, samenwerking op de werkvloer... of ICT opleidingen).

2.3. De sector ondersteunt de bedrijven om **opleidingen op de werkvloer** te organiseren, die meer te structureren, **en de opleidingsprestaties ook beter te registreren**.

3. Acties m.b.t. instroom in de sector

3.1. **Vacaturedatabank**: De sector ontwikkelde in samenwerking met de VDAB een vacaturedatabank. De sector tracht op deze manier de openstaande vacatures te communiceren naar werkzoekenden

3.2. In geval van moeilijk in te vullen vacatures, is een **ondersteuning voorzien vanuit de sector**. De ondersteuning bestaat in het in kaart brengen van de vereiste competenties, formuleren van de vacaturetekst en de zoektocht naar alternatieve instroomkanalen.

3.3. **Ondersteuning bij individuele beroepsopleiding**. Wanneer jongeren of werkzoekenden zonder voorkennis van het beroep worden aangeworven in het stelsel van IBO, zorgt de sector voor ondersteuning (cf. opmaak opleidingsplan, praktische

organisatie en opvolging). In de sector bestaan er ook afspraken over sectorspecifieke IBO's.

4. Diversiteit en leeftijdsbewust personeelsbeleid

4.1. Sectorale cao van 24 september 2003 tot invoering van een **sectorale non-discriminatiecode**

4.2. De opleiding '**Nederlands op de werkvloer**' wordt door de sector ingericht voor kortgeschoolde en allochtone werknemers op de werkvloer.

4.3. In samenwerking met het federale **Ervaringsfonds** heeft de sector tal van concrete projecten opgezet om de werkbaarheid van oudere werknemers te verbeteren en daardoor de werkzaamheidsgraad van deze groep te verhogen.

4.4. Promotie en ondersteuning i.k.v. **diversiteitsplannen**. In een dergelijk plan worden streefcijfers opgenomen m.b.t. instroom, doorstroom en opleiding van doelgroepwerknemers.

4.5. Protocol 2011-2012: aandacht voor de inschakeling in het arbeidsproces van de **personen met een handicap**, of van de arbeiders die wegens een arbeidsongeval niet meer in staat zijn het overeengekomen werk uit te voeren.

5. Uitstroom uit de sector

De sector biedt in geval van ontslag **zowel individueel als collectief outplacement aan**. Collectief outplacement voor werknemers die ontslagen worden in geval van sluiting, faillissement of herstructurering.

CP 130

Het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC130) heeft op 19.1.2012 de vraag van de Nationale Arbeidsraad besproken. De sector kan vandaag nog geen advies uitbrengen maar partijen zijn bereid om het thema in een breder kader te bekijken.

CP 140.01

1. CAO risicogroepen : CAO van 17/02/11 die een inspanning van 0,5 % t.v.v. deze risicogroepen voorziet;
2. CAO sociaal begeleidingsplan : CAO van 10/05/10 houdende het sociaal begeleidingsplan voor het rijdend personeel van de bedrijven die geregeld vervoer voor rekening van De Lijn verzekeren. Dit plan werd opgesteld n.a.v. de besparingen bij De Lijn.
3. Sectorconvenant tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector van de private autobus – en autocarbedrijven, die een reeks maatregelen bevat die de toegang tot, de terugkeer naar en het behoud van de tewerkstelling in de sector beogen.

- a. Het verzekeren van de instroom van voldoende en goed opgeleide chauffeurs :
 - i. Door de samenwerking met de VDAB te continueren
 - ii. Door het opzetten van samenwerkingsverbanden met andere potentiële instroomkanalen
- b. Het ondersteunen van het retentiebeleid : de instroom van chauffeurs moet zoveel als mogelijk ondervangen worden :
 - i. Door de sensibilisering van de sector (werkgevers en werknemers) inzake het belang van de tijdige organisatie van de verplichte nascholing
 - ii. Door het aanbieden en organiseren van kwaliteitsvolle nascholing voor alle arbeiders van de sector
- c. Het bevorderen van de integratie in het bedrijf :
 - i. Door het ondersteunen van diversiteitsplannen
 - ii. Door werk te maken van een kwalitatief onthaalbeleid
 - iii. Door de integratie van anderstaligen te bewerkstelligen via opleidingen Nederlands Op de Werkvloer
 - iv. Door drempelverlagend te werken voor de instroom van kansengroepen

CP 209

Antwoord op vraag FOD WASO ivm aanbeveling n° 22 van de NAR tot uitvoering van de Europese kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten.

In antwoord op het schrijven van 28 november 2011 met het verzoek om de Nationale Arbeidsraad in kennis te stellen van goede praktijken en positieve dynamiek voor inclusieve arbeidsmarkten, wensen de leden van het PC 209 (Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid) de Raad te informeren dat zij reeds een aantal afspraken hebben gemaakt in collectieve arbeidsovereenkomsten die een kader bieden voor de ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt.

Meer in het bijzonder gaat het om volgende afspraken:

- Een globaal **opleidingsengagement** in 2012 van 1,6% in tijd te besteden aan beroepsopleiding ten opzichte van het geheel van de door de totaliteit van de bedienden jaarlijks gepresteerde uren afgesproken in het Nationaal akkoord 2011-2012 van 4 juli 2011 - artikel 8.2 .
- Een regeling inzake **verplichte globale opleidingsplannen** in de ondernemingen vanaf 1 januari 2008 volgens de bepalingen van het Nationaal akkoord 2007-2008 van 24 september 2007 - artikel 7 §4.

- Een regeling inzake een **opleidings-CV**, die de competenties van de werknemers in kaart brengt, opgenomen in de CAO van 7 juli 2008 betreffende het opleidings-CV.
- **Werkzekerheidsclausule** met procedures voor meervoudig ontslag, afgesproken in artikel 3 van het Nationaal akkoord 2011-2012 van 4 juli 2011.
- Het **behoud van anciënniteit** bij de omzetting van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid in arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur (regeling vanaf 1 september 2007) , voorzien in artikel 14 van het Nationaal akkoord 2007-2008 van 24 september 2007.
- Dezelfde **rechten op outplacement, opleiding en vorming** als vaste bedienden na minstens 1 jaar aaneensluitende tewerkstelling voor dezelfde werkgever met een tijdelijk contract of een contract voor uitzendarbeid, opgenomen in het artikel 6 van het Nationaal akkoord 2009-2010 van 6 juli 2009.

CP 214

1. Werknemersopleidingen

De sector organiseert en coördineert opleidingsprojecten voor bedienden, via het sectoraal opleidingscentrum Cobot-Bedienden vzw. Het opleidingsaanbod van de sector staat open voor alle werkzoekenden en leerkrachten.

Opleidingsaanpak

Ontwikkelen en realiseren van **open opleidingen**. Alle open opleidingen zijn gratis voor textiel werknemers. Textielbedrijven kunnen individuele werknemers voor deze cursussen inschrijven.

De sector verzorgt in de bedrijven **bedrijfsinterne opleidingen**, die aansluiten op de werkpraktijk van de cursisten. Keuze van de lesgever, inhoud, accenten, aanpak, tijdsregeling, ... worden individueel met het bedrijf besproken. Om de organisatie van interne opleidingen voor werknemers te stimuleren, zijn er **sectorale tegemoetkomingen** voorzien ingeval een textielbedrijf een beroep doet op een externe trainer.

Sinds 2009 zijn er ook **twee textielspecifieke webcursussen** gratis ter beschikking (een derde cursus is in ontwikkeling). Een cursist (werknemer, werkzoekende, student) kan textielkennis aanleren:

- op eigen ritme en maat met onbeperkte toegang gedurende 3 maanden met inhoudelijke en technische ondersteuning.

Opleidingsdomeinen

- Textielspecifieke opleidingen
- Niet-textielspecifieke opleidingsthema's, gericht op kennis, vaardigheden en attitudes.

Doel van elke opleiding is dat de werknemer zijn of haar functie zelfstandig, deskundig en gemotiveerd kan uitoefenen. De drempel tot deelname wordt zo laag mogelijk gehouden.

2. Onderzoek naar de competentievereisten in de textielindustrie

Door de transitie van de textielsector werd een studie uitgevoerd met als centrale vraag: 'Welke (textiel)competenties heeft de textielsector over 5 a 10 jaar nodig?' Het onderzoek heeft **twee luiken**:

- een kwantitatief luik om inzicht te krijgen in de te verwachten evoluties van de sector (inzake marktorientatie, subsectoren, werkgelegenheid in het algemeen en per functietype);
- een kwalitatief luik om de toekomstige competentievereisten in kaart te brengen.

3. Samenwerking binnen en buiten de sector op vlak van vorming en opleiding

In de sector zijn er drie structurele samenwerkingsverbanden:

- Vorming Milieu & Energie: doelstelling: jaarlijks een modulair vormingspakket milieu aanbieden dat beantwoordt aan de verplichte navorming voor milieucoördinatoren van 30 uren op jaarbasis.
- Preventie en bescherming textiel: doelstelling: infosessies organiseren omtrent actuele veiligheidsthema's.
- Intersectorale samenwerking: doelstelling: sectoroverschrijdende vormingen voor bedienden samen organiseren.

4. Project i-Design

Het project 'i-Design' heeft als doelstellingen om artistiek opgeleide personen:

- de juiste textielkennis en -feeling bij te brengen, die nodig is om weefsels in hun fysische en esthetische aspecten te doorgronden;
- CAD/CAM efficiënt te leren gebruiken om dessins te ontwerpen van een pril idee tot een weefklaar project.

5. Reconversieprojecten

In geval van bedrijfsherstructureringen en -sluitingen worden acties ondernomen met het oog op de hertewerkstelling van ontslagen werknemers. De sector participeert daartoe aan **tewerkstellingscellen**, opgericht in het kader van bedrijfsherstructureringen en er is een samenwerking met diverse outplacementkantoren. Dit alles met als doel het herplaatsen van textielmedewerkers die hun job verloren hebben:

- Informatie verschaffen over de sector en de belangrijkste functies, zowel aan de outplacementbegeleiders als aan de ontslagen werknemers.
- Begeleiden/Opleiden van kandidaten die een terugkeer naar een nieuwe textiefunctie overwegen (coöperatie tussen Cobot vzw en outplacementkantoren).

Als antwoord op uw vraag aan de sociale partners van de paritaire comités 109 (confectiearbeiders), 110 (arbeiders textielverzorging) en 215 (bedienden kleding & confectie), in verband met de acties die ondernomen worden in het kader van de inclusieve arbeidsmarkt, vindt u hieronder een reactie van IVOC.

IVOC is als paritair beheerd opleidingscentrum voor de genoemde sectoren belast met de ontwikkeling en uitvoering van het opleidingsbeleid van de sociale partners. Puntsgewijs volgt hieronder een opsomming van een aantal IVOC-acties en projecten die kunnen passen in de verbetering van de toegang tot de arbeidsmarkt en de betere inzetbaarheid van werknemers en werkzoekenden.

1. Samenwerking met het onderwijs

De relatief grote belangstelling voor het werk in de modewereld ligt aan de basis van een breed en gediversifieerd onderwijs- en beroepsopleidingsaanbod. Alleen in Vlaanderen tellen we meer dan 3.000 jongeren die worden voorbereid op een job in de modewereld.

Afstemming tussen de sector en deze instanties onderling is noodzakelijk om efficiënt en effectief samen te kunnen werken.

In het forum Mode Creatief Onderwijs hebben de sociale partners uit de sector en vertegenwoordigers van alle geledingen van het modeonderwijs hun krachten gebundeld om het modeonderwijs in al zijn facetten te bevorderen.

Alle informatie over het samenwerkingsverband, de samenstelling en de acties, worden gepubliceerd op de website modeonderwijs.be

1.1. Stages voor BSO en TSO-leerlingen

Stages zijn voor leerlingen en studenten een geschikte opstap naar de bedrijfswereld. IVOC werkt mee aan de afstemming van vraag en aanbod van stageplaatsen. Diverse acties worden in dit verband opgezet, zoals de inventaris van stageplaatsen en het beheer van een stagedatabank. Ook de begeleiding van stages van leerlingen gebeurt vanuit de sector.

1.2. Deeltijds leren en BUSO

De sociale partners zorgen voor een aangepaste begeleiding en ondersteuning van leerlingen uit CLW en het BUSO die de stap naar een leerovereenkomst of stage wensen te zetten. IVOC ondersteunt werkplekleren logistiek door de begeleiding van deeltijds leerplichtigen naar een werkervaringsplaats.

1.3. Samenwerking school-bedrijf

Regelmatige contacten tussen scholen en bedrijven uit eenzelfde regio zijn een belangrijke voorwaarde om de doorstroming van schoolverlaters naar passende jobs te verzekeren. Bovendien laat dit toe de lessen optimaal af te stemmen op de veranderende vereisten van de bedrijfswereld.

In verschillende Vlaamse regio's zijn traditioneel zogenaamde symbiosegroepen actief. Er zijn momenteel samenwerkingsverbanden in Ronse, Deinze, Kontich en Brussel.

Scholen met een afdeling mode of textielverzorging kunnen een project, waarin wordt samengewerkt met een confectie- of textielverzorgingsbedrijf, bij de sociale partners voor cofinanciering indienen.

Het accent moet liggen op de doorstroming van school naar arbeidsmarkt. Van de school wordt verwacht dat zij een inspanning levert, bovenop de reguliere opdracht als onderwijsinstelling. Deze projecten kunnen draaien rond de inhoud van praktijklessen of de begeleiding van leerlingen. Modeshows en promotie-initiatieven voor individuele scholen komen niet in aanmerking voor cofinanciering.

Na goedkeuring door de sociale partners binnen IVOC kan een school een beroep doen op een bedrag van max. 1250 euro dat tegenover een evenredige eigen inbreng staat. Fiftyfifty, dus.

1.4. Navorming van leerkrachten

IVOC ondersteunt de vaktechnische navorming van leerkrachten op verschillende manieren. Er zijn open opleidingen, specifiek voor leerkrachten. Ook bestaat een systeem van leerrekening voor leerkrachten

Zo kunnen leerkrachten een budget krijgen dat ze autonoom kunnen aanspreken om hun confectietechnische bijscholing te financieren. Op die manier trachten we onrechtstreeks de lesinhouden specifiek af te stemmen op de sectorspecifieke competenties en dus ook de efficiënte doorstroming van toekomstige werknemers te ondersteunen. De ondersteuning is bedoeld voor leerkrachten die deze specifieke inspanning leveren.

1.5. Lesmateriaal

IVOC ondersteunt de aanschaf en het gebruik van lesmateriaal om de onderwijsprogramma's optimaal af te stemmen op de bedrijfsrealiteit. Een voorbeeld is het project technische fiches:

Scholen met een modeafdeling werken sinds 2005 samen aan technische fiches en werkinstructies, voor de meest uiteenlopende kledingstukken en andere confectieartikelen. De fiches en instructies worden door de scholen in Autocad aangemaakt en bij IVOC gecentraliseerd in een database. Scholen die meewerken aan de database kunnen alle beschikbare fiches raadplegen, downloaden en in de lessen gebruiken en bewerken. Het project 'technische fiches' staat centraal in de ondersteuning die de sector biedt aan de ontwikkeling en kwaliteit van de vaktechnische lessen in het secundair onderwijs. Het systeem is drempelarm en gediversifieerd opgevat om zoveel mogelijk scholen toe te laten te participeren en zo ook een zo breed mogelijk publiek van leerlingen / toekomstige werknemers te kunnen bereiken. Momenteel werken 60 scholen samen rond dit project.

2. Samenwerking met derden

2.1. Samenwerking met andere sectoren

IVOC werkt samen met andere paritair beheerde opleidingsinstellingen, zowel nationaal als binnen Europa. Het gemeenschappelijke werkveld (internationaal), de

gemeenschappelijke interessen, belangen en structuren (nationaal) liggen aan de basis van de actieve houding die IVOC aanneemt om tot samenwerking te komen en meerwaarde (economisch en inhoudelijk) te creëren.

Bijvoorbeeld, in het kader van de samenstelling van zijn opleidingskalender, werkt IVOC samen met andere, industriële, paritair beheerde opleidingscentra uit de textiel, de voedings en de metaalsector. De partners zetten een intersectorale samenwerking op rond de organisatie van beroepsopleidingen voor arbeiders en/of bedienden die behoren tot eenzelfde beroepsgroep of -categorie.

Ook met CEVORA werden afspraken gemaakt over de financiering van opleidingen die werknemers uit de confectie of textielverzorging bij CEVORA volgen en andersom

2.2. Internationale samenwerking

IVOC werkt samen met haar internationale equivalenten uit Frankrijk en Nederland. IVOC is partner in een netwerk van Europese, paritair beheerde opleidingsinstellingen uit de kleding- en textielsector.

2.3 Samenwerking met de VDAB & Bruxelles Formation

Begeleiding van werkzoekenden

De sociale partners volgen de opleidingen confectie en textielverzorging van werkzoekenden bij VDAB en Bruxelles Formation op. Tijdens de opleiding krijgen de cursisten aangepaste info over de sector, de tewerkstellings- en opleidingsmogelijkheden. IVOC ondersteunt de doorstroming naar werk, al dan niet via een stage, met motivatiepremies.

Jaarlijks wordt de begeleiding en ondersteuning van telkens 65 werkzoekenden naar een passende job in de sector vooropgesteld.

Opleidingsstages

Sinds 2009 bundelen IVOC en de VDAB hun krachten om stages van werkzoekenden in bedrijven te begeleiden. Alle Vlaamse confectie- en textielverzorgingsbedrijven kunnen van deze nieuwe dienstverlening gebruik maken. De doelgroep bestaat uit alle werkzoekenden die bij de VDAB een opleiding confectie of textielverzorging volgen. De bedoeling is meer stages te organiseren en een betere doorstroming naar een passende job te realiseren.

Jaarlijkse worden zo'n 130 werkzoekenden tijdens hun stage begeleid.

Samenwerking met de uitzendsector

Sinds 2009 werkt IVOC samen met het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten. Zo kunnen ook uitzendkrachten mee opgenomen worden in het opleidingsplan van een confectie- of textielverzorgingsbedrijf. De opleiding van deze uitzendkrachten zal opgevolgd en gefinancierd worden net zoals de opleiding van de gewone werknemers uit het bedrijf. Het voorzien in een passende opleiding en later ook de doorstroom naar een vaste job, worden zo ondersteund.

3. Competentieontwikkeling van werknemers

3.1. Detectie van opleidingsnoden

Met het oog op de erkenning, inzet en verdere ontwikkeling van elk talent in de onderneming ondersteunen de sectorale sociale partners de bedrijven van de sector bij het ontwikkelen van een strategisch competentiebeleid. Strategisch competentiebeleid laat toe om de competentieontwikkeling van personeelsleden af te stemmen op de organisatiedoelstellingen. Het omvat het op een strategische manier onderkennen, inzetten en ontwikkelen van competenties.

IVOC biedt de bedrijven daarom een ondersteuning bij het in kaart brengen van opleidingsnoden. Ondernemingen kunnen beroep doen op externe experts. IVOC neemt de factuur (tot € 5.000) voor zijn rekening.

3.2. De opleidingsportefeuille

Ondernemingen kunnen bij IVOC opleidingssteun en begeleiding krijgen bij de opmaak en realisatie van een bedrijfsopleidingsplan. Het plan moet onderbouwd en met de werknemers overlegd zijn. Dit instrument is veruit het belangrijkste instrument in de IVOC-werking. Zo'n 150 confectie- en textielverzorgingsbedrijven doen beroep op deze ondersteuning, goed voor de opleiding van zowat 3.000 werknemers in 2011. Diverse tools en acties worden gekoppeld aan de opleidingsportefeuille (zie verder in deze nota).

3.3. De leerrekening

De sector ondersteunt de werknemers die individuele opleidingsinspanningen leveren met een leerrekening. Werknemers die op eigen initiatief loopbaanbegeleiding en/of opleiding volgen, worden door IVOC begeleid en kunnen via de leerrekening hun kosten recupereren tot € 640 per jaar.

3.4. Competentie-evaluatie

In 2009 en 2010 heeft IVOC een competentie-evaluatietool ontwikkeld. Daarmee kunnen werknemers autonoom hun competenties inschatten en beheren. Hij/zij kan dit economisch, persoonlijk of sociaal gebruiken om de positie op de arbeidsmarkt in te schatten, te beheren en aan te passen indien nodig. Ook een opleidingsplan kan ondersteund worden door de competentie-evaluatie.

Op basis van de informatie die in het persoonlijk opleidingsplan staat, kan de werknemer of werkzoekende inderdaad een aangepast opleidings- of begeleidingstraject volgen. Ook werkzoekenden (in een VDAB-opleiding) of leerlingen uit het mode-onderwijs tijdens hun stages, gebruiken de tool.

3.5. Ondersteuning bedrijfsinterne opleiders

De belangrijkste activiteit van IVOC bestaat erin bedrijfsopleidingsplannen op te maken en de realisatie ervan te begeleiden en te ondersteunen. In dit kader besteden de sociale partners bijzondere aandacht aan de ondersteuning van bedrijfsinterne opleiders. De bedoeling is na te gaan of en hoe we de kwaliteit van de opleidingen, gegeven door bedrijfsinterne opleiders kunnen verbeteren. Er komt ook een erkenning als bedrijfsinterne opleider na het volgen van een specifieke cursus. Hiervoor heeft IVOC een begeleidingsprogramma op punt gesteld.

Deze actie richt zich in het bijzonder tot oudere werknemers. Het is immers net deze categorie werknemers die vaak best geplaatst is de kennistransfer binnen de onderneming voor hun rekening te nemen.

3.6. Ondersteuning opleiding in basiscompetenties

De opleidingsportefeuille is het kader van acties rond basiscompetenties. De sociale partners bevoordelen de ontwikkeling van basiscompetenties, in het bijzonder Nederlands als tweede taal.

De bedoelde basiscompetenties worden gesitueerd in de bedrijfswereld en in het licht van de jobs van het IVOC-doelpubliek. Onder basiscompetenties kunnen het kunnen rekenen, lezen, schrijven, omgaan met een computer, het aannemen van een goede werkhouding, enz vallen. De bedoelde opleidingen rond elk van deze thema's, beantwoorden steeds aan twee criteria:

- ze ondersteunen de BREDE INZETBAARHEID van de werknemer op de arbeidsmarkt.

Sectorspecifieke opleidingen vallen dus uit de boot.

- ze zijn toegankelijk en relevant voor ALLE WERKNEMERS die desbetreffende basiscompetentie (nog) ontbreken. Functiespecifieke opleidingen of opleidingen die een vooropleiding of voorkennis veronderstellen, vallen dus uit de boot.

Jaarlijks wordt een bereik van 300 werknemers vooropgesteld

3.7. Ervaringsbewijs

IVOC biedt werknemers en werkzoekenden de gelegenheid hun kennis en ervaring voor het beroep van stikster, stoomstrijkster of patronenmaakster te laten vastleggen in een officieel document, het ervaringsbewijs, afgeleverd door de Vlaamse Overheid. IVOC werkt mee door kandidaten te informeren en persoonlijk te begeleiden.

4. Diversiteit

IVOC voert promotie voor diversiteitsplannen en ondersteunt zo een duurzaam HR-beleid in de ondernemingen, dit in samenwerking met de Vlaamse overheid in het kader van een sectorconvenant.

4.1. Diversiteitsstrip

IVOC brengt sinds mei 2010 maandelijks een situatie omtrent diversiteit en de werkvloer in stripvorm uit. De verspreiding van de strip gebeurt via de IVOC-nieuwsbrief en de website. Het is een manier om diversiteit onder de aandacht te brengen en bespreekbaar te maken.

IVOC werkt samen met een gespecialiseerd productiebureau en met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding.

De strips spelen zich af in een bedrijf uit onze sector. Elke strip bestaat uit scènes waarin mensen/stripfiguren zich omwille van hun verschillende culturen in een gespannen situatie bevinden. Het zijn herkenbare situaties die moeten uitnodigen een begeleidende tekst te lezen, waarin het 'waarom' van de spanning uit de doeken

wordt gedaan.

De strip toont de spanning, maar er wordt geen partij gekozen. Met andere woorden, niemand komt als winnaar of verliezer uit het verhaal.

De uitleg is kort en bondig en beperkt tot het waarom van de spanning. Er wordt in de uitleg evenmin partij gekozen of enige norm gesteld.

Het is aan de lezer zelf conclusies te trekken.

De strip richt zich tot iedereen die in onze sector bezig is met personeel of personeelsbeleid, bedrijfsinterne opleiders en leidinggevenden in het bijzonder.

4.2. Non-discriminatiecode

Bedrijven die beroep wensen te doen om sectorale opleidingssteun, onderschrijven een non-discriminatiecode, waarin vooropgesteld wordt dat alle werknemers uit de onderneming gelijke opleidingskansen krijgen, gebaseerd op objectieve criteria. Deze code is dus een stap in de procedure rond de IVOC-begeleiding en financiering van bedrijfsopleidingen (zie punt 3.2)

Hiermee wordt geopteerd voor een pragmatische aanpak en een instrument dat kan worden ingepast in de belangrijkste formule van IVOC-opleidingssteun waarvan een kleine 150 bedrijven gebruik maken.

Ik hoop hiermee een nuttig antwoord op de vraag te hebben gegeven en ben uiteraard bereid verder mee te werken aan de uitvoering van de kaderovereenkomst inzake de inclusieve arbeidsmarkten.

CP 218

Mesures de la CPNAE – rapport dans le cadre de la recommandation CNT 22

I. COMMUNICATION

1.1 Le secteur est connu du grand public

1.1.1 Le Cefora en général

- Grâce à son site Internet, le Cefora et ses services sont généralement connus du grand public.
- Site Internet réservé aux demandeurs d'emploi – JOBBER : ce site Internet, qui vise les demandeurs d'emploi, regorge de petits films et de vidéos ludiques faisant la promotion des fonctions d'employé et de l'offre de formation connexes. Ces vidéos sont diffusées en continu par le biais de médias alternatifs comme YouTube.
- Représentation régulière dans la presse (parlée).

1.1.2 Professions et emplois vacants dans le secteur

GRAND PUBLIC

- Site Internet spécifique pour les demandeurs d'emploi contenant des informations (ludiques) sur les professions (Jobber).
- Présentation de professions lors de sessions d'information concernant les formations pour demandeurs d'emploi – les sessions d'information sont organisées dans les locaux qui accueilleront la formation et sont ouvertes à tous les demandeurs d'emploi intéressés. Publicité par le biais de journaux d'offres d'emploi, du site Internet JOBBER, de consultants, etc.
- Collaboration au développement des vidéos sur les professions, des descriptions des professions, etc., à l'initiative de partenaires (SERV, Job Focus, Horizons Emploi-Forem, etc.).

PARTENAIRES SOCIAUX, ENSEIGNEMENT ET REGISSEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- Production de monographies sectorielles (incluant un aperçu des professions) des différents secteurs économiques.
- Développement de profils des compétences professionnelles.
- Renvoi vers les sites Internet de différents médiateurs publics du marché du travail.
- Analyse des emplois vacants pour les groupes à risque et des opportunités d'emploi des groupes à risque qui s'inscrivent comme demandeurs d'emploi auprès des médiateurs publics du marché du travail (publication sur le site Internet, diffusion des principaux résultats auprès des partenaires, traduction des conclusions en politique interne)*.

* Le Cefora a, dans le courant des années 2010 et 2011, élaboré une nouvelle méthode d'examen de la situation sur le marché du travail des groupes à risque au sein de la CPNAE. En collaboration avec les partenaires SYNERGY et la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, une base de données a été établie afin d'examiner les points suivants :

- Pour quelles professions du marché du travail les groupes à risque se présentent-ils ?
- Quels groupes à risque ont des opportunités d'emploi, et sur quels segments du marché du travail ?

L'utilisation des fichiers fournis par la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale a révélé certains problèmes. Des nouvelles demandes devaient être adressées et les chiffres générés à la fin du processus n'étaient pas encore suffisamment d'actualité que pour permettre une publication des résultats. L'enquête a donc surtout conduit à une conclusion méthodologique relative à la forme et au contenu des fichiers que la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale fournira pour une enquête future. A l'avenir, les résultats seront disponibles à large échelle et seront traduits en actions auprès du Cefora.

1.1.3 Spécificité liée à la diversité

- Collaboration au projet intersectoriel « Open kijk op talent ».

- Concertation avec UCBO, membre de la FeGOB, afin de faire la publicité de l'offre du Cefora auprès des centres d'orientation. De cette manière, le Cefora tente de faire parvenir l'offre de formation aux handicapés présents sur le marché du travail.
- Lancement du développement d'un atelier sur la diversité. Le groupe cible de cet atelier est composé de professeurs qui, pour le compte du Cefora, donnent des formations sur le leadership, le coaching, etc. Nous espérons de cette manière attirer l'attention sur le thème et également inciter les professeurs à y être attentif.
- Présence du Cefora à l'événement sur la collaboration entre le VDAB et la FeGOB, la fédération regroupant les formations et orientations spécialisées. Le Cefora s'est ici penché sur la présence d'opportunités de collaboration future concernant les handicapés du travail.
- Participation à une soirée d'information sur la gestion de l'invalidité organisée par CB Waasland. Le but était d'évaluer la présence d'opportunités pour des formations Cefora.

1.2 Offre de formation connue du grand public

1.2.1 L'offre du Cefora

a. Généralités

- Site Internet du Cefora qui regorge d'informations concernant l'intégralité de l'offre de formations du Cefora.
- Site Internet visant de manière ciblée les demandeurs d'emploi (Jobber – voir ci-dessous pour de plus amples informations).
- Représentation régulière dans la presse (parlée).

b. Orientation spécifique vers les entreprises

- Mailings.
- e-zines.
- Visites d'entreprises dans le but de dresser un inventaire des besoins en formation et de présenter l'offre de formation du Cefora.

c. Orientation spécifique vers les demandeurs d'emploi

- JOBBER : dans le cas des formations pour demandeurs d'emploi, nous sommes surtout confrontés au problème suivant : comment atteindre et recruter les demandeurs d'emploi, et plus particulièrement les plus faibles d'entre eux, qui constituent ce qu'on appelle les « groupes à risque » ? En 2010, le Cefora a lancé une nouvelle marque et un nouveau slogan : « Jobber, un métier prêt à l'emploi ». Cette nouvelle marque figure dans toutes les actions du Cefora afin de stimuler la disponibilité des demandeurs d'emploi dans le secteur. Le Cefora tend à adopter une communication plus dynamique et à renforcer la notoriété de sa prestation de services. Le message, adressé aux demandeurs d'emploi, a été modifié en une « value proposal » plus forte, mettant l'accent sur les avantages d'une formation du Cefora. Grâce à un message simplifié, le Cefora espère anticiper les problèmes de recrutement.

- Communication par le biais de partenaires (notamment les consultants auprès des médiateurs publics du marché du travail, syndicats et autres organisations qui travaillent avec des demandeurs d'emploi) sous la forme de dépliants, affiches, lettres d'information.
 - Publicités dans les journaux d'offres d'emploi.
 - Mailings locaux aux demandeurs d'emploi (en collaboration avec l'ONEM pour les parties francophone et germanophone du pays et le VDAB pour la partie flamande).
 - Conseils en formation dans le cadre de l'accompagnement au reclassement professionnel : les demandeurs d'emploi qui font l'objet d'un accompagnement au reclassement professionnel bénéficient de conseils pour suivre certaines formations de courte durée. Vu leur riche expérience, un simple perfectionnement de certaines compétences permet d'accroître leurs chances sur le marché du travail.
 - Actions de communication spécifiques s'adressant à des groupes cibles spécifiques (par ex. projets pour jeunes : pour atteindre les demandeurs d'emploi plus jeunes, le Cefora a adapté les canaux de communication et le langage au groupe cible).
- d. Orientation spécifique vers les travailleurs
- Site Internet du Cefora.
 - Une analyse des compétences couplée à des conseils en matière de formation, et ce spécifiquement pour les travailleurs de plus de 45 ans : les employeurs peuvent procéder gratuitement à un screening des compétences de leurs travailleurs de 45 ans ou plus et y coupler des conseils en formation. Une évaluation du système a poussé le Cefora à réfléchir à une redéfinition de cette action. Il est actuellement envisagé de procéder à un screening indépendamment de l'employeur.

1.2.2 Offre de formations externes

- Mise à disposition d'un catalogue de formations de fournisseurs de formations externes (autres que le Cefora). Les entreprises peuvent, moyennant le respect de certaines conditions (CPNAE et communication du plan de formation), bénéficier de réductions auprès de ces fournisseurs de formations.

II. RENDRE L'APPRENTISSAGE A VIE POSSIBLE POUR TOUS

En vertu de la CCT, les employeurs du secteur s'engagent à accorder à chaque employé, sur une période de 2 ans (2010-2011), 4 jours de formation pendant le temps de travail. Chaque employé se voit également ouvrir pendant cette période un droit à un (cinquième) jour de formation professionnelle complémentaire. Cette formation est organisée en dehors du temps de travail et par le biais de l'offre de formations du Cefora.

Afin de soutenir ces mesures, le Cefora entreprend les actions suivantes :

- Elaborer une vaste offre de formations gratuites (1300 thèmes).
 - o Ces formations sont données tant collectivement que sous la forme d'e-learning, blended learning et mobile learning (pour aller au-delà du seuil de l'investissement du temps/du déplacement/du personnel à libérer et pouvoir toucher un plus grand nombre).

- o Offre ouverte ou sur mesure d'une entreprise spécifique (sous certaines conditions).
- Primes pour les formations qui ne figurent pas dans l'offre standard
- o Primes pour les travailleurs qui suivent une formation et qui appartiennent à un groupe à risque : les employés qui ressortent de la CP218, dont le plus haut diplôme est celui de l'enseignement secondaire général (indépendamment de l'ancienneté) ou ayant moins d'un an d'ancienneté auprès de leur employeur actuel (indépendamment du diplôme) ou plus de 45 ans peuvent obtenir un remboursement de leurs frais d'inscription (max. 375 euros par an).
- o Primes pour les entreprises qui offrent à leurs travailleurs une formation en dehors de l'offre du Cefora. Primes majorées pour les travailleurs de 45 ans et plus (qui, sans subvention, ont moins de chance de suivre des formations).
- Encouragement d'une politique de formation, en commençant par une détection des besoins de formation, via :
 - o Formations et encadrement des responsables de la formation et du personnel concernant la politique de formation (notamment « train the trainer », mais également tous les autres aspects d'une politique de formation formelle en vue d'offrir des opportunités de formation à tous les employés, de tous niveaux).
 - o Formations et encadrement des responsables de la formation et du personnel concernant l'accueil des nouveaux collaborateurs et l'utilisation du parrainage afin de veiller à ce que les entreprises de la CPNAE offrent des conditions de départ optimales aux nouveaux arrivants.
 - o Association d'avantages (financiers) à la création et à la communication d'un plan de formation. L'idée sous-jacente est que la création d'un plan de formation, à l'instar d'un plan de présentation du secteur, pousse les entreprises, qui ne font encore appel à aucune formation, à entamer une réflexion sur leurs besoins.
 - o Visite d'entreprises, et surtout de PME, qui n'utilisent encore aucune formation.
 - Lors du développement des thèmes, une attention importante est accordée aux besoins en formation des groupes cibles qui ont moins de chances de bénéficier de formations :
 - o Travailleurs plus âgés
 - o Employés exécutants
 - o Peu qualifiés
 - o Jeunes
 - o Femmes

III. REDUIRE L'ECART ENTRE EDUCATION ET MARCHE DU TRAVAIL

III.1 Informer les partenaires de l'éducation et les autres

- o Participation à des groupes de travail organisés par des partenaires de l'éducation dans le cadre de réformes des plans de formation et autres réformes. Le secteur fait à cet effet appel à des études existantes concernant les défis socioéconomiques qui se jouent dans un secteur particulier (monographies sectorielles) et les compétences professionnelles requises (profils professionnels).
- o Collaboration au développement de plans de formation élaborés par les partenaires de l'éducation (notamment dans le courant de 2011, plan de formation 2e et 3e niveaux en vente).
- o Introduction de demandes pour le développement de normes pour les titres de compétences et participation à leur développement.
- o Collaboration au développement d'informations concernant les professions – Job Focus, Horizons Emploi, Competent, « werk voor Durvers », etc. Le secteur suit les évolutions des différents acteurs.
- o Collaboration au Groupe d'actions contre les pénuries (GAP) dont le but est de réduire l'écart entre l'offre et la demande sur le marché du travail.
- o Le secteur met, sous certaines conditions, l'offre de formation des travailleurs à la disposition des enseignants.

III.2 Formations en partenariat avec l'éducation et d'autres acteurs publics du marché du travail (VDAB, Forem, Actiris, ADG, EPS, CVO (centres de formation pour adultes), Syntra, IFAPME)

Les partenaires sociaux de la CPNAE ont conclu des protocoles de collaboration avec les gouvernements régionaux ou communautaires. A travers cette collaboration, la CPNAE et le gouvernement tentent d'atteindre ensemble les objectifs de la politique autour de l'optimisation et de la démocratisation du marché du travail. C'est dans le cadre de ces engagements que des collaborations concrètes avec diverses organisations publiques ont pu prendre forme.

- o Le secteur met énormément d'initiatives de formation en place, en collaboration avec des acteurs publics du marché du travail et des établissements d'enseignement. Elles peuvent cibler tant les demandeurs d'emploi que les travailleurs. Dans ces projets, les partenaires tentent d'être mutuellement complémentaires. Alors que le Cefora se concentre sur l'aspect sectoriel des formations, les acteurs publics du marché du travail sont responsables du statut des demandeurs d'emploi (et de l'administration inhérente), de la communication de l'offre de formation aux candidats-demandeurs d'emploi et des modules de formation généraux qui s'adressent au marché de l'emploi, comme les formations linguistiques, en bureautique ou en comptabilité et/ou le cofinancement de modules de formation spécialisés spécifiques à un secteur. Dans le cas de formations pour demandeurs d'emploi, le Cefora assure l'encadrement des candidatures à l'aide d'accompagnateurs de trajet internes qui entretiennent des contacts étroits avec les entreprises du secteur.

III.3 Mise en place de compétences de base

- o Le secteur contribue au développement des compétences de base des travailleurs. Sont surtout visés la maîtrise des technologies numériques et le bilinguisme (plurilinguisme) qui sont caractéristiques des fonctions d'employé. Le Cefora organise à

cet égard nombre de formations en bureautique et en langues (en collaboration ou non avec les acteurs publics du marché de l'emploi – voir ci-dessus).

IV. RENFORCER LES CHANCES DES DEMANDEURS D'EMPLOI GRACE...

IV.1 À la formation

- Formations pour les fonctions critiques.
- Accès des demandeurs d'emploi aux formations pour employés de courte durée : sous certaines conditions, des anciens employés dépendant de la CPNAE peuvent, en tant que demandeurs d'emploi, participer aux formations pour employés de courte durée organisées par le Cefora. De cette manière, les demandeurs d'emploi peuvent parfaire leurs compétences, sans devoir suivre de longues formations de réorientation.
- Méthode de sélection reposant sur une sélection objective des groupes à risque ayant des chances de réussir : le Cefora a introduit une méthode de sélection standardisée pour la réalisation des sélections :
 - o Indépendamment de l'accompagnateur de trajet et de la formation : la méthode de sélection n'est plus déterminée par l'accompagnateur de trajet en question, mais est identique pour tous les accompagnateurs de trajet et formations, et donc, pour tous les candidats.
 - o Indépendamment du candidat, avec un accent sur les compétences : la méthode de sélection permet que les candidats soient évalués de la même manière et sur la base des mêmes critères les uns par rapport aux autres et qu'il y ait moins de risque qu'une première impression influence l'interviewer et l'amène à poser des questions qui confirment cette dernière.
 - o Pour mesurer le potentiel d'apprentissage : la méthode de sélection correspond aux différents groupes cibles (groupes à risque) auxquels les formations du Cefora sont destinées. Nous ne recherchons pas « les meilleurs » candidats mais ceux qui ont le plus besoin de la formation (et qui réussiront). La procédure vise la sélection du participant adéquat (et prioritaire) à une formation, conduisant à une certaine fonction. Les tests tentent de déceler ces groupes à risque qui ont une chance de trouver un emploi grâce à la formation.
- Le secteur souhaite stimuler la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi à l'aide de stages linguistiques. Les demandeurs d'emploi néerlandophones peuvent suivre un stage dans une entreprise francophone et inversement. Il s'agit d'un projet mis en place en collaboration avec le Forem et le VDAB.
- Le secteur a mis au point plusieurs trajets de formation qui s'adressent plus particulièrement aux jeunes demandeurs d'emploi, une attention particulière étant accordée aux groupes à risque. Ces formations se distinguent par une publicité adaptée et une approche pédagogique. La communication avec les demandeurs d'emploi plus jeunes est à leur mesure, en fonction de leur langage et canaux. Des activités ont été intégrées dans les formations. Elles sont attrayantes aux yeux des jeunes et leur permettent en même temps d'acquérir certaines compétences pertinentes. Par exemple, lors de la formation assistant chef de chantier, les participants contribuent en groupe à une rénovation avec l'asbl Bouworde (équivalent flamand de l'Association des Compagnons Bâisseurs).

IV.2 Accompagnement en cas de licenciement

- Sur base de la CCT sectorielle, tous les employés qui relèvent de la CPNAE, qui ont 45 ans ou plus et qui sont victimes d'un licenciement collectif peuvent, par le biais du Cefora, bénéficier d'un encadrement et de conseils en formation et avoir accès à des formations s'ils le souhaitent. En cas de licenciement individuel, tous les employés de plus de 35 ans peuvent en outre faire appel à ce service.

V. FAVORISER LE MAINTIEN A L'EMPLOI

5.1 Qualité du travail

- Un emploi durable est également un emploi de qualité. Le Cefora a élaboré une offre permettant aux entreprises d'apprendre à améliorer la qualité de leur travail en adaptant l'organisation du travail. Lors des formations, les entreprises apprennent à tirer au mieux profit de leur personnel, en offrant non seulement des chances optimales à tous leurs travailleurs, mais également en parvenant à élaborer des solutions plus créatives et de meilleure qualité.
- Dans le courant de 2011, le Cefora a organisé une journée de formation, à l'intention des responsables de formation et du personnel, relative à la réduction du stress sur le lieu de travail et au contrôle des facteurs de stress par le biais de l'organisation du travail.

5.2 Innovation

- Une économie forte et novatrice est une condition à un emploi permanent. Afin que les entreprises et les employés puissent suivre les importantes évolutions, le Cefora organise des formations sur les principales tendances, les nouvelles méthodes, les nouveaux logiciels, etc. De cette manière, le secteur souhaite stimuler et soutenir les capacités novatrices des entreprises et des employés.

VI. LE SECTEUR ET LES RECOMMANDATIONS CNT SPECIFIQUES

a. Recommandation concernant la non-discrimination

Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à stimuler les politiques de diversité (par exemple à travers des plans diversité) dans les secteurs et les entreprises. Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement pour utiliser leur autorité sur leurs membres pour les aider à adapter le principe de non-discrimination dans les entreprises et sur le lieu de travail.

Les partenaires sociaux souscrivent au principe et s'efforcent, dans le cadre de leur fonction d'exemple, à mettre en œuvre une politique de diversité, dans la gestion du personnel des institutions sectorielles. Conformément à son objectif statutaire, le Cefora s'inscrit dans le principe de non-discrimination des travailleurs.

b. Recommandation pour favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs plus âgés

Les partenaires sociaux approuvent la recommandation n°20 de juillet 2008 du CNT afin de favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés dans les entreprises.

Dans la CCT du 19 septembre 2011, les partenaires sociaux de la CPNAE ont souligné une nouvelle fois qu'il était important de prêter attention à l'employabilité des employés

plus âgés. Ils ont spécifiquement demandé au Cefora de mettre en place des mesures visant le maintien à l'emploi et la promotion de l'employabilité des personnes plus âgées sur le marché du travail de la CPNAE.

Dans ce cadre, le Cefora a déjà rédigé un texte de vision, reprenant également une évaluation de l'atteinte des travailleurs et demandeurs d'emploi plus âgés par le biais de la politique actuelle. Les partenaires sociaux de la CPNAE prendront une décision dans le courant de 2012 sur les mesures concrètes sur lesquelles le secteur s'appuiera.

CP 219

In antwoord op het schrijven van 28 november 2011 met het verzoek om de Nationale Arbeidsraad in kennis te stellen van goede praktijken en positieve dynamiek voor inclusieve arbeidsmarkten, wensen de leden van het PC 219 (Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing) de Raad te informeren dat zij reeds een aantal afspraken hebben gemaakt in collectieve arbeidsovereenkomsten die een kader bieden voor de ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt.

Meer in het bijzonder gaat het om volgende afspraken:

- Een globaal opleidingsengagement van 4 dagen per jaar per bediende, voorzien in artikel 14, §2 met betrekking tot "opleidingsinspanning" van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2011 betreffende het nationaal akkoord 2011-2012 (met registratienummer 107526/CO/219).
- Een individueel opleidingsrecht van 1 dag, afgesproken in de CAO van 16 november 2011 betreffende het recht op opleiding (registratienummer 107529/CO/219).
- Een regeling inzake verplichte opleidingsplannen in de ondernemingen volgens de bepalingen van de CAO van 19 februari 2008 betreffende opleidingsplannen (met registratienummer 87295/CO/219 – Koninklijk Besluit van 8 maart 2009 – Belgisch Staatsblad van 9 april 2009), gewijzigd door artikel 11 – § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2009 betreffende het nationaal akkoord 2009-2010 (met registratienummer 96992/CO/219 – Koninklijk Besluit van 30 juli 2010 – Belgisch Staatsblad van 8 oktober 2010) en door de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 januari 2011 tot wijziging van artikel 4 (met registratienummer 103478/CO/219 – Koninklijk Besluit van 5 oktober 2011 – Belgisch Staatsblad van 8 november 2011).
- Een regeling inzake een opleidings-CV, die de competenties van de werknemers in kaart brengt, voorzien in de CAO van 4 juli 2008 betreffende het opleidings-CV (met registratienummer 88944/CO/219 - Koninklijk besluit van 6 februari 2009 - Belgisch Staatsblad van 11 maart 2009).
- Versoepeling van de regels voor het uitoefenen van het recht op tijkrediet in kleine ondernemingen, bepaald in de CAO van 12 oktober 2010 betreffende het tijkrediet (met registratienummer 102424/CO/219 – Koninklijk Besluit van 13 maart 2011 – Belgisch Staatsblad van 27 april 2011).

- Werkzekerheidsclausules met procedures voor individueel en meervoudig ontslag om economische of technische redenen en voor individueel ontslag om persoonlijke of professionele redenen, afgesproken in artikel 3 met betrekking tot "werkzekerheid" van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2011 betreffende het nationaal akkoord 2011-2012 (met registratienummer 107526/CO/219).
- Het behoud van anciënniteit bij de omzetting van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, vervangingsovereenkomsten en overeenkomsten voor individuele beroepsopleiding in arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur (regeling vanaf 1 juli 2007) voor het bepalen van het loon(barema) en van de opzegtermijn of opzeggingsvergoeding bij eventueel ontslag en voor het toekennen van alle andere voordelen gebonden aan het anciënniteitscriterium, voorzien in artikel 5 met betrekking tot "arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en voor uitzendarbeid" van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2007 betreffende het nationaal akkoord 2007-2008 (met registratienummer 84222/CO/219 – Koninklijk Besluit van 19 februari 2008 – Belgisch Staatsblad van 9 april 2008).
- Dezelfde rechten op outplacement, opleiding en vorming als vaste bedienden na minstens 1 jaar aaneensluitende tewerkstelling voor dezelfde werkgever met een tijdelijk contract of een contract voor uitzendarbeid, bepaald in artikel 5 met betrekking tot "arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en voor uitzendarbeid" van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2007 betreffende het nationaal akkoord 2007-2008 (met registratienummer 84222/CO/219 – Koninklijk Besluit van 19 februari 2008 – Belgisch Staatsblad van 9 april 2008).

Daarnaast hebben partijen in het Nationaal akkoord 2011-2012 van 16 november 2011 een bepaling opgenomen die de aandacht van de ondernemingen vestigt op de aanbeveling n° 20 van de Nationale Arbeidsraad van 9 juli 2008 om oudere werknemers aan het werk te houden in de ondernemingen en op het Koninklijk Besluit van 19 april 2010, die een premie invoert, betaald door de RVA, ten voordele van de werknemer in geval deze op eigen verzoek en met loonverlies overgaat van zwaar werk naar lichter werk bij dezelfde werkgever.

Tenslotte wijzen de leden van het PC 219 er op dat zij een tewerkstellingsproject hebben goedgekeurd dat er in bestaat om vluchtelingen met een technische achtergrond de noodzakelijke opleidingen aan te bieden om in de sector in technische functies tewerkgesteld te kunnen worden.

CP 226 pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique

Inventaire des actions de la commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique (CP 226)

A. Actions découlant du pacte sectoriel conclu avec les pouvoirs publics flamands

Campagnes de sensibilisation et plans d'action en vue d'améliorer / restaurer l'image d'un secteur/ de professions

Priorité 1 : développement de la collaboration avec les écoles – action 2 : amélioration de l'image, notamment par le biais de :

- la contribution à l'organisation de journées d'activités et d'échanges d'expériences
- la contribution à la réalisation de la suite envisagée de la formation Flanders Logistics
- présentations et séances d'information dans les (hautes) écoles, sur le secteur, les fonctions d'employé,...
- la participation aux journées d'étude et d'information dans 4 provinces flamandes, afin de donner aux personnes présentes une meilleure image des fonctions au sein du secteur.

Priorité 6 : collaboration avec des tiers – action 3: participation à des initiatives touchant le secteur

Notamment au travers de :

- la participation à des groupes de travail tels que Flanders Logistics, à différentes plate-formes logistiques (Sociétés de développement provincial) et aux réseaux sectoriels.
Ces initiatives peuvent aborder différents thèmes, tels que l'emploi, le management / développement des compétences, l'élaboration d'une vision, l'enseignement, l'image, ...
- la mise sur pied d'un stand employé à l'expédition à la « Beroepenhuus » (Maison des Métiers)

Campagnes de sensibilisation et moyens en vue de promouvoir la diversité parmi les travailleurs

Priorité 4 : diversité et participation proportionnelle au travail – action 1 : plans de diversité.

- Promotion des plans de diversité par le biais de visites d'entreprise.
Principalement en collaboration avec le FSTL (fonds social de la CP 140.03).
- En collaboration avec les RESOC (Comité consultatif régional socio-économique), SERR (Conseil socio-économique de la Région) et ERSV (partenariat régional agréé), organisation d'initiatives / de séances d'information afin de permettre une approche plus efficace des entreprises ainsi qu'un approfondissement du contenu des plans de diversité.
- Projet de formation intersectoriel « Open kijk op talent » sous la direction du SERV (Conseil socio-économique flamand)

Diffusion de l'information sur les emplois et programmes de formation disponibles

Priorité 6 : collaboration avec des tiers

- Référence au site du VDAB (via le consultant emploi)

- Mailing pour l'intranet de Right Management (recherche de profils ou communication d'emplois vacants aux ex-employés de la CP 226 en accompagnement au licenciement chez Right)

Programmes de formation

Priorité 2 : renforcement des compétences des employés et ex-employés

- Mailing « formations par des partenaires » afin de faire connaître certains cours dispensés par des formateurs de qualité (notamment formations Syntra, ...)
- Conseiller les entreprises à la recherche de certaines formations quant aux possibles organismes de formation (LOGOS)

Collaboration avec des institutions d'enseignement et de formation en vue d'une meilleure adéquation entre les besoins des individus et ceux du marché de l'emploi (fluidité de la transition entre les bancs de l'école et le monde du travail).

Priorité 1 : collaboration avec l'enseignement – action 1 : réexamen et renouvellement des accords de coopération avec les partenaires de l'enseignement.

Le point de départ est l'accord de coopération avec les 4 coupoles d'enseignement, qui inclut les formations suivantes :

- CDO (Centre d'enseignement à temps partiel) - Collaborateur administratif expédition
- 3ème degré commerce, si en adéquation de fond avec un profil d'employé dans le secteur
- 3ème année, 3ème degré « Logistique », si en adéquation de fond avec un profil d'employé dans le secteur
- Formation Se-n-se (Secondaire après le secondaire) « Transport international et expédition de marchandises »
- Les formations de l'enseignement pour adultes qui mènent à un profil d'employé dans le secteur (IVO (Institut d'enseignement pour adultes) de Bruges: collaborateur maritime / logistique et CVO (Centre d'enseignement pour adultes) LBC-NVK Borgerhout: collaborateur maritime).
- Formation HBO (enseignement professionnel du troisième degré) « Logistique, Transport et Mobilité »
- Eventuellement élargissement aux nouvelles formations de dispatcheur et de déclarant en douane (en fonction des évolutions futures)

La formation de bachelier en management logistique fait l'objet d'un accord de coopération distinct.

Priorité 1 : collaboration avec l'enseignement – action 3 : garantie de la qualité des formations orientées secteur.

Notamment :

- Avis relatif au contenu des formations
 - Hautes écoles ayant conclu un accord de coopération, par le biais de la participation aux commissions de résonance, en vue d'améliorer l'adéquation du contenu de la formation en management logistique aux besoins du marché de l'emploi (niveau des langues étrangères,...).
 - Ecoles notamment de l'enseignement secondaire proposant une formation orientée secteur par le biais de la participation aux commissions de screening et sectorielles pertinentes en vue d'améliorer l'adéquation du contenu de la formation en management logistique aux besoins du marché de l'emploi (niveau des langues étrangères,...).
- Facilitation de l'accès aux salons professionnels intéressants en vue d'intégrer la visite du salon comme partie de la formation.

Priorité 1: collaboration avec l'enseignement – action 4 : le secteur en tant qu'intermédiaire entre enseignement et monde du travail. Notamment:

- Le secteur suit l'évolution des dossiers Se-n-Se et HBO.
- Le secteur examine, en collaboration avec les hautes écoles (management logistique) et Vlorha, la possibilité de développer des formations spécialisées connexes.
- Le secteur suit les évolutions au sein de la Structure de qualification flamande et s'engage à participer à des initiatives.
- LOGOS prend part aux plate-formes pertinentes de concertation et d'action Commerce des RTC (Centres technologiques régionaux) en vue d'une meilleure collaboration entre enseignement et monde de l'entreprise.

Elaboration de méthodes spécifiques et efficaces de recrutement et d'intégration et création d'un environnement de travail approprié à l'accueil des nouveaux collaborateurs

- Code de non-discrimination (site internet)
- Accueil : brochure (site internet)
- L'accueil en tant que partie des plans de diversité
- Parrains et marraines : brochure de mise en oeuvre dans les entreprises

Introduction de plans de développement des compétences individuelles (LLL)

- Proposition de plan de formation (site internet) emporté lors des visites d'entreprise.
- Formations en offre gratuite de LOGOS, relatives à la politique des compétences (visant les responsables RH ou les dirigeants), notamment : Mise en œuvre des compétences – atelier de base et Mise en œuvre des compétences : processus de sélection

Transparence et transfert

Priorité 3 – action 2

- Développement futur d'un « pass compétence CP 226 » (inscrit, mais pas abordé dans le pacte 2010-2011)
- FPI sectorielle (à partir de 2012)
- Les partenaires sociaux soutiennent le passage des profils de compétence professionnelle établis au sein du secteur (en collaboration avec le SERV), à COMPETENT (SERV/VDAB) en tant que point de référence futur pour les entreprises, les établissements d'enseignement, etc.. Le secteur s'engage à valider le contenu de COMPETENT.
- Souhait d'un titre d'expérience Dispatcheur – développement de critères pour, par exemple, déclarant en douane / commis de rivière

Accroissement et amélioration des conventions de stage et d'apprentissage

Priorité 1: collaboration avec l'enseignement – action 4 : le secteur en tant qu'intermédiaire entre enseignement et monde du travail. Notamment :

- Sensibilisation des entreprises à l'offre de places de stage aux élèves / étudiants.
- Sur demande, LOGOS propose aux (hautes) écoles une aide dans leur recherche de places de stage aux élèves / étudiants.
- L'offre gratuite de LOGOS intègre les formations « Mentorat / parrainage : dans votre entreprise aussi? » et « Votre rôle de parrain / marraine » en tant que garantie de qualité supplémentaire pour un accompagnement de stage.
- Stages d'enseignants : inciter les enseignants à suivre un stage dans une entreprise du secteur (2 mailings/ans) + inciter les entreprises à ouvrir une place de stage pour un enseignant.
- Le secteur s'engage à promouvoir les stages internationaux dans les écoles et les entreprises.

B. Actions fonds social

Accompagnement d'outplacement

Tous les employés du secteur, qui sont licenciés par leur employeur, ont droit à un accompagnement d'outplacement à charge du fonds social (sauf en cas de licenciement durant la période d'essai, pour motifs graves ou en vue de la prépension) auprès de Right Management, l'opérateur désigné par le secteur. Cette démarche vise à recycler les employés du secteur. De surcroît, les employeurs du secteur peuvent publier leurs offres d'emploi sur l'intranet de Right Management.

Primes à l'embauche

Les entreprises du secteur de la CP 226 ont droit, à certaines conditions, à une prime forfaitaire, à charge du fonds social, pour chaque employé engagé, qui, préalablement, a été licencié par une autre entreprise du secteur (sauf en cas de licenciement durant la

période d'essai ou pour motifs graves). Cette mesure vise également à conserver le savoir-faire des employés au sein du secteur.

Cette prime forfaitaire est de 2.500,- EUR (pour un emploi à temps plein).

C. Recommandations du secteur du 29 juin 2011

Recommandation en matière de non-discrimination

Les partenaires sociaux recommandent de faciliter la participation proportionnelle au travail des hommes et des femmes et, en exécution de la cct n° 95 relative à l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail, conclue au sein du CNT, de lutter contre la discrimination consciente ou inconsciente dans toutes les phases de la relation de travail.

Les partenaires sociaux continueront à sensibiliser et aider toutes les organisations du secteur.

Les entreprises sont encouragées à élaborer des plans d'égalité des chances en exécution du chapitre II de l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé.

Recommandation en vue de maintenir les travailleurs âgés en activité

Les partenaires sociaux souscrivent à la recommandation n° 20 du 9 juillet 2008 du CNT en vue de maintenir les travailleurs âgés en activité au sein des entreprises.

CP 227

Ce rapport a été rédigé autour des problématiques identifiées par les Partenaires Sociaux Européens.

Les partenaires sociaux du secteur ont entamé, ces dernières années, des efforts supplémentaires au niveau de l'amélioration des compétences, avec une attention particulière aux PME et aux entreprises mettant peu l'accent sur la formation. En vue de la reconnaissance, de l'engagement et du développement de tous les talents dans l'entreprise, les entreprises du secteur entendent s'appuyer sur les partenaires sociaux afin d'élaborer une politique stratégique des compétences.

Les partenaires sociaux de la CP 227 souhaitent poursuivre ces efforts en mettant en place un dialogue constructif. Une politique stratégique des compétences permettra notamment d'adapter le développement des compétences des employés aux objectifs de l'organisation. Cette politique comprend la reconnaissance, l'évaluation, et le développement des compétences.

1. Disponibilité de l'information

1.1 Fonds de Sécurité d'Existence

Afin de concrétiser les actions dans le cadre des marchés du travail inclusifs, les partenaires sociaux de la CP 227 font appel au Fonds Social du Secteur Audiovisuel

(°2008), mediarte.be. Tous les membres de la Commission Paritaire font partie du Fonds Social. Le directeur du Fonds est d'ailleurs systématiquement présent lors des débats.

1.2. La Photo Sectorielle

Le secteur, de plus en plus conscient de la nécessité d'une politique de gestion des compétences, l'a donc développée de manière structurelle. La transition d'un discours théorique vers un modèle pratique applicable au 'Secteur Audiovisuel' nécessite une vision claire du secteur grâce à une photo sectorielle détaillée dont nous ne disposons pas. En tant que Fonds Social, mediarte.be voudrait se positionner comme une référence en matière de management des compétences. Ceci nécessite une photo sectorielle détaillée, sans laquelle il est difficile pour mediarte.be de conseiller aux entreprises une politique de gestion de personnel adéquate, axée davantage sur le développement et l'utilisation des compétences en interne.

En outre, mediarte.be a la volonté de stimuler le dialogue entre les écoles et les fournisseurs de formations avec le monde des entreprises, afin d'accorder le mieux possible la demande et l'offre de compétences. Cet objectif bénéficie aux entreprises et à leurs employés, aux fournisseurs de formations et aux demandeurs d'emploi, aux écoles et à leurs élèves.

Relativement peu d'informations étaient disponibles dans le secteur audiovisuel concernant, d'une part, l'offre des fournisseurs de formations (spécifiques au secteur) et, d'autre part, les politiques de formations et de gestion de compétences dans les entreprises. Cette vue d'ensemble incomplète a des conséquences pour tous les intéressés du secteur, sur :

- l'offre de formations,
- la concordance entre les compétences requises par la fonction et celles de l'employé,
- l'identification des besoins de formation.

Le secteur n'avait pas non plus de vue globale sur le profil (formation, compétences, canal de recrutement) des personnes engagées auprès des employeurs concernés.

1.3 Diffusion d'information

Mediarte.be rassemble et diffuse toute information pertinente pour les employeurs et les travailleurs concernant l'emploi dans le secteur audiovisuel.

Mediarte.be a diffusé des informations concernant le secteur audiovisuel, les initiatives gouvernementales, les réglementations du marché du travail (cfr. mesures de soutien, addendum), ainsi que des lettres d'information, des articles de revues professionnelles via le site web de mediarte.be et les médias sociaux (cfr. Facebook, Twitter).

L'information est d'abord récoltée lors du dialogue social ainsi que grâce à de nombreuses lettres d'information et publications pertinentes. L'information est ensuite diffusée via le site web de mediarte.be, des lettres d'information et divers médias sociaux.

En fonction du type d'information à diffuser, mediarte.be organise des infosessions spécifiques de sensibilisation ou met sur pied des rencontres entre les employeurs/employés où sont traités des thèmes déterminés.

www.mediarte.be rassemble, entre autres, toutes les CCT, les informations concernant les primes et les mesures en faveur de l'emploi, toutes les offres d'emploi du secteur audiovisuel, un agenda des formations et une base de données actualisée en permanence des formations audiovisuelles, une rubrique 'Bien-être',...

Ces dernières années, mediarte.be a continué à développer son site web (www.mediarte.be) afin d'en faire un instrument adéquat et accessible à tous pour la diffusion d'information sectorielle.

La structure et le contenu du site web ont été continuellement adaptés de manière à offrir davantage de transparence à l'utilisateur. En 2012, cette croissance aboutira à la restructuration du site web, plus spécifiquement dans la présentation de l'information.

Grille 1 : Statistiques du site web

| | Janvier 2010 | évolution | Décembre 2010 | évolution | Décembre 2011 |
|--------------------------|--------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| Visiteurs uniques | 6.000 | + 66% | 10.000 | + 40% | 14.000 |
| Nombre de visiteurs | 13.000 | + 85% | 24.000 | + 46% | 35.000 |
| Nombre de pages visitées | 150.000 | + 66% | 250.000 | + 90% | 475.000 |

Grille 2 : Médias Sociaux

| | Décembre 2010 | évolution | Décembre 2011 |
|----------|---------------|-----------|---------------|
| Twitter | 178 | + 338% | 602 |
| Facebook | 360 | + 62% | 584 |
| LinkedIn | 540 | + 69% | 915 |

2. Recrutement

Les partenaires sociaux de la CP 227 sont aussi d'avis que le potentiel présent sur le marché du travail doit être exploité au maximum et même être accru. Ils souhaitent soutenir, responsabiliser et stimuler les demandeurs d'emploi voulant intégrer le secteur audiovisuel.

Toutes les offres d'emploi (publiques) sont rassemblées sur www.mediarte.be. Les partenaires sociaux souhaitent ainsi faire de mediarte.be le point central où le demandeur d'emploi retrouve toutes les offres d'emploi présentées de manière structurée. Les offres d'emploi les plus récentes sont immédiatement publiées sur Twitter, Facebook et LinkedIn. En diffusant leurs offres d'emploi sur mediarte.be, les employeurs s'assurent d'un recrutement optimal et ciblé.

- En 2010, les offres d'emploi de 80 employeurs différents ont été publiées postées. 45 de ces employeurs étaient membres de la CP 227.
- En 2011, les offres d'emploi de 178 employeurs différents ont été publiées postées. 63 de ces employeurs étaient membres de la CP 227.

Les partenaires sociaux sont convaincus que le site web s'adresse au groupe cible visé.

La consultation hebdomadaire des offres d'emploi s'est accrue au fil des années. Mediarte.be a continuellement poursuivi sa recherche de nouvelles offres d'emploi liées au secteur en Belgique de manière précise. Après une hausse d'environ 50% entre 2009 et 2010, nous avons constaté qu'en 2011, le nombre des publications a même plus doublé par rapport à 2010.

| | 2009 | évolution | 2010 | évolution | 2011 |
|----------------------------------|------|-----------|------|-----------|------|
| Nombre total des offres d'emploi | 183 | +46% | 268 | +250% | 670 |

Afin de pouvoir utiliser ces données précieuses dans le cadre d'une étude du marché, il est nécessaire de créer une base spécifique de données dans laquelle les offres d'emploi sont triées par catégorie, selon le type de contrat, la région, la langue, la catégorie de fonction,... Ces valeurs peuvent être intégrées et diffusées dans tous types d'applications et de documents.

Cette étude du marché du travail est associée aux données du VDAB et du FOREM. Nous constatons qu'une minorité d'offres d'emploi audiovisuelles est publiée sur les sites web du VDAB et du FOREM. Ceci engendre des problèmes pour définir la politique du marché du travail menée par les gouvernements respectifs étant donné que seules les offres d'emploi officielles sont prises en compte. La vue d'ensemble déformée du marché du travail de l'audiovisuel a des conséquences dans divers domaines (p.e. le budget pour les formations des demandeurs d'emploi, les possibilités restreintes de collaboration).

Des 'trucs et astuces' pour postuler dans le secteur de l'audiovisuel sont également diffusées via le site web.

3. Formation

3.1 Règlement de primes pour promouvoir les formations

Depuis la constitution du Fonds Social du Secteur Audiovisuel, les employeurs versent une prime pour les groupes à risque équivalente à 0,10% de la masse salariale totale. En 2008, les partenaires sociaux ont rédigé un règlement de primes pour les employeurs afin de financer les formations suivies par les travailleurs.

Les primes de mediarte.be pour l'année 2010 ont été utilisées pour les personnes appartenant aux groupes à risques de la manière suivante :

- Personnes peu qualifiées = 7.925,3 euros - 38,64 %
- Jeunes <26 ans = 6.325,9 euros – 30,85%
- 45+ = 5.509,74 euros – 28,86%
- Allochtones = 750 euros – 3,65%
- Personnes ayant un handicap = 0 euros - 0%

En 2011, en vue de stimuler davantage les formations dans le secteur, mediarte.be a rédigé un nouveau règlement de primes.

Pour pouvoir bénéficier des primes, le travailleur doit satisfaire à au moins une des conditions citées ci-dessous. De son côté, l'employeur doit déposer un plan de formation auprès de mediarte.be.

- Être un jeune travailleur de moins de 26 ans,
- Être un travailleur âgé de 45 ans et plus,
- Être un travailleur avec un handicap,
- Être un travailleur d'origine allochtone ; toute personne qui, ou dont au moins un des parents ou deux des grands-parents, ne possède pas une nationalité européenne et à l'exclusion des autres états d'Europe de l'ouest et du nord, des Etats-Unis et du Canada.
- Être un travailleur à qualification réduite ayant au maximum un niveau de scolarisation équivalant à l'enseignement secondaire supérieur,
- Être un travailleur dont la fonction est soumise à la grande flexibilité telle que définie par la CCT du 15/10/2010 relative à l'instauration de nouveaux régimes de travail et qui doivent adapter leur métier aux nouvelles technologies.

Ce règlement de primes prévoit plusieurs primes :

- Primes à la formation pour les employeurs : les employeurs qui permettent à leurs travailleurs de suivre une formation, peuvent bénéficier d'une prime à la formation payée par le Fonds social. Cette formation peut être donnée par un formateur externe ou interne à l'entreprise.
- Primes à la formation pour les travailleurs, pour les heures de formations suivies en dehors des heures de travail : le travailleur doit être engagé depuis une période d'au moins 3 mois avec un contrat de travail et doit pouvoir prouver que la formation suivie est directement liée à la fonction exercée du secteur audiovisuel.
- Primes à la formation pour les travailleurs, pour les heures de formations suivies pendant la période de chômage : le demandeur d'emploi doit avoir suivi une formation visant à exercer un des métiers spécifiques au secteur de l'audiovisuel 3 mois avant son engagement.

L'octroi de ces primes à la formation est de 10€ par heure de formation suivie, avec un plafond de 400€ par formation.

3.2 Formations et journées d'information (pour les employés, les employeurs et les demandeurs d'emploi)

Ces formations sont aussi bien reprises dans la catégorie Formations que dans la catégorie Diffusion d'information.

Les partenaires sociaux ont constaté que le nombre de formations est encore trop limité (cfr les données du bilan social). Le renforcement de cet aspect est donc une priorité. En effet, le développement de talents sera renforcé durablement et mediarte.be s'efforcera de développer et de stimuler, tant au niveau sectoriel que des entreprises, une offre de

formations flexible et axée sur la demande. En 2010, les partenaires ont conclu une CCT visant à augmenter de 5% le degré de participation aux initiatives de formation. Les employeurs ont réalisé leur engagement en prévoyant un effort globalisé à fournir en faveur de la formation, garantissant un minimum de 5 jours de formation par employé sur une période de deux ans. Outre les formations formelles et les séminaires, cette mesure s'applique également à la formation « on-the-job », l'étude individuelle et l'e-learning, ainsi qu'à l'élaboration d'un plan de formation. Mediarte.be a offert l'aide nécessaire aux employeurs en développant sa propre offre de formations et en proposant son aide aux entreprises pour l'élaboration de leur plan de formation. Mediarte.be diffuse également l'information relative aux primes à la formation (via l'e-mailing et le site web...) et les formations spécifiques au secteur.

Ces dernières années, mediarte.be a organisé plusieurs formations sur des thèmes liés à la gestion RH, les premiers secours, l'ergonomie ainsi que des sessions d'information pour les étudiants et les demandeurs d'emploi et des Masterclasses. Le Fonds a aussi participé activement à des événements spécifiques au secteur (p.e. Belgian Broadcast Days, Lounge, Sid-Ins, Popfolio, Art & Work). Finalement, mediarte.be a participé aux bourses sectorielles et a pu ainsi partager son expertise avec les cellules à l'emploi.

Mediarte.be continue de collaborer avec les représentants de l'enseignement supérieur, plus précisément, dans les domaines de l'image, de la régie, du son ou encore du montage. Cette collaboration encourage l'échange d'informations entre les différentes hautes écoles et le secteur afin de mieux préparer les étudiants au marché du travail. De plus, mediarte.be diffuse les demandes de stage pour faire se rencontrer les étudiants et les employeurs.

3.3 Aperçu des formations

Une page/rubrique unique en Belgique a été développée sur www.mediarte.be : un agenda de formations qui regroupe toutes les formations planifiées du secteur audiovisuel. Les formations sont réparties en plusieurs thèmes (animation & 3D, image et son, production, postproduction, radio, rédaction & recherche). Sur base de recherches actives, nous regroupons en permanence une cinquantaine de formations planifiées.

L'offre s'étire au-delà des formations planifiées : les données des fournisseurs de formations privées (classées par thèmes) ainsi que les formations de l'enseignement supérieur sont également incluses.

4. Responsabilités et attitudes des employeurs

L'orientation stratégique d'une entreprise se traduit en développant une politique des ressources humaines permettant de transformer les objectifs en actions concrètes. Cela exige une bonne connaissance des personnes présentes au sein même de l'entreprise. Cela signifie que l'organisation a besoin de trouver des solutions durables qui soient socialement responsables. Les partenaires sociaux sont convaincus qu'adopter une politique des ressources humaines plus responsable permettra d'impliquer les employés de façon plus efficace. Le secteur souscrit à cette politique stratégique qui prend en main les défis d'aujourd'hui et de demain sur le lieu de travail.

Afin de fournir aux employeurs les compétences nécessaires pour l'élaboration d'un plan de formation, mediarte.be organise un parcours de formations qui conduit les employeurs du plan de formation vers une politique stratégique de formation. Afin de rappeler aux

employeurs l'importance d'une formation continue, plusieurs sessions thématiques ont été organisées : des sessions d'information sur la classification des fonctions, des journées d'étude autour du handicap (Disability Works) et autour de la multiculturalité (Diversity Works, gestion de l'interculturalité).

5. Conventions sectorielles avec le Gouvernement flamand et le Gouvernement de la Communauté française

Les partenaires sociaux ont conclu un accord sectoriel avec le Gouvernement flamand depuis 2008 et avec le Gouvernement de la Communauté française en 2011. La convention actuelle est constituée des six priorités que mediarte.be doit concrétiser en l'espace de deux ans. Cette convention a pour but de soutenir et d'encadrer la plupart des actions organisées par mediarte.be au cours de l'année.

Les 6 thèmes traités dans les conventions sectorielles respectives sont les suivants :

- Politique RH durable,
- Développement des talents,
- Diversité,
- Connexion enseignement marché du travail,
- Harmonisation Enseignement,
- Information – Innovation.

6. Diversité

Mediarte.be participe à la stimulation du paysage médiatique afin de développer une politique de diversité qui a un impact sur la politique en matière de personnel, les instances politiques et les partenaires stratégiques ainsi que sur la programmation. Le secteur s'efforce de fournir un service professionnel avec des employés compétents. Une main-d'œuvre diversifiée (reflet de la réalité) offre un outil supplémentaire pour atteindre cet objectif. L'entrée d'une main-d'œuvre diversifiée est inextricablement liée à la participation de ce personnel potentiel aux différentes formations ; pas d'emploi sans formation, mais également pas de formation sans emploi.

Mediarte.be a maintenu une communication continue à propos de la valeur ajoutée du personnel 'diversifié'. Cela s'est fait par le site web, l'envoi de mailings, mais surtout par le biais d'enquêtes et d'interviews avec les employeurs dans le cadre de l'étude menée sur le secteur (« photo sectorielle »), dont une partie traitait spécifiquement de la diversité. Mediarte.be a également organisé ou participé à des campagnes de sensibilisation : Diversity Works, Disability Works, Kleur je Media, Open Kijk op Talent, Kies voor Diversiteit, Onderzoek Diversiteit & Media...

Mediarte.be encourage les plans de diversité car nous sommes convaincus que ces plans constituent l'outil idéal qui permettra aux entreprises de renforcer leur politique en matière de personnel grâce à des actions concrètes. Ainsi ils ouvrent leur organisation à des collaborateurs compétents de diverses origines (âgés, allochtones, personnes avec un handicap de travail).

Mediarte.be a prévu un espace sur son site web, destiné à la communication au public de ces actions spécifiques et de ces initiatives autour de la diversité.

Fin octobre 2010, mediarte.be a organisé, avec un partenaire, la Cellule Diversité de la VRT, une campagne promotionnelle : Kleur je Opleiding. Le projet incluait, d'une part, un concours pour les étudiants de l'audiovisuel et d'autre part, une action de sensibilisation ciblant les élèves de l'enseignement secondaire. Le but de ce projet était multiple :

- Stimuler l'insertion d'élèves d'origine allochtone dans l'enseignement supérieur,
- Stimuler l'insertion d'étudiants d'origine allochtone dans le secteur,
- Aborder le thème de la diversité avec les étudiants et les écoles,
- Aborder le thème de la diversité avec les employeurs.

7. Plus d'informations

mediarte.be - Fonds Social du Secteur Audiovisuel

Jan Vermoesen, directeur

Avenue des Gloires Nationales 20

1083 Bruxelles

02/ 428 17 11 - jan.vermoesen@mediarte.be

CP 302

La FGTB Horval demande dans le mail ci-dessous si nous avons connaissance du budget prévu pour les mesures en faveur du marché du travail inclusif. Avez-vous des éléments à ce propos (note de politique générale de la Ministre ou question pour le cabinet ?)

NB : la réunion de CP a lieu ce mercredi...

En préparation de ce point je veux bien vous demandez les info suivantes :

- En octobre 2010 la table ronde concernant la pauvreté et l'exclusion sociale a eu lieu qui a débattu de la même problématique, suivie d'un rencontre des Ministres Européens qui ont pris position sur 3 volets : inclusion active ; plateforme contre la pauvreté, pauvreté des enfants.... (le contexte est EU 2020)

Quel est le budget qui sera disponible pour faire ce combat et comment l'obtenir ? (au niveau de la Belgique et au niveau de l'Europe)

Est-ce que vous voulez bien vous vous renseigner vis-à-vis de votre Direction générale (qui à distribué la note).

Bien cordialement, Alain DETEMMERMAN

PC 322

De Europese kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten werd in ons land geïmplementeerd via een Aanbeveling nr. 22 van de Nationale Arbeidsraad.

I. Vlaanderen

De Vlaamse Regering sloot een sectorconvenant met de sociale partners van de uitzendsector met hierin aandacht voor een 4-tal prioriteiten.

De uitzendsector speelt een heel belangrijke rol op de arbeidsmarkt tussen vraag en aanbod en wil in deze positie dan ook ten volle zijn **maatschappelijke** rol opnemen. Daarom nemen de sociale partners van de uitzendsector hun engagement in dit sectorconvenant om verder te werken rond de volgende thema's:

1. Diversiteit en kansengroepen

De uitzendsector zorgt voor heel wat dynamiek op de arbeidsmarkt en vormt voor vele **kansengroepen** een belangrijke opstap naar de arbeidsmarkt. De sector wil graag verder projecten ondersteunen die **drempels wegwerken** voor doelgroepen, zodat zij vlotter kunnen instromen op de arbeidsmarkt. De sector wil ook speciale aandacht besteden aan de mobiliteitsproblematiek. Tot slot wil de sector uitzendbedrijven verder sensibiliseren tot Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (waarvan het diversiteitsbeleid ook een onderdeel is).

2. Competentiebeleid en opleiding

Naast instroom is ook doorstroom belangrijk. Daarom zal de sector **bijkomende instrumenten ontwikkelen en maatregelen** treffen die de doorstroom van uitzendkrachten zal bevorderen. Hierbij wordt vooral gedacht aan verdere ontwikkeling van **opleidingsinitiatieven** en **competentiepaspoorten**.

3. Onderwijs-Arbeidsmarkt

De sector wil graag een **structurele samenwerking** opbouwen met het secundair onderwijs. De primaire doelstelling moet een betere instroom van jongeren op de arbeidsmarkt zijn. Zowel de jongeren zelf als hun begeleiders moeten uitzendarbeid nog beter leren kennen.

4. Partnership met VDAB

De sector wil ook verder de **samenwerking** met **VDAB** uitbouwen, die in het afgelopen convenant al heel wat dynamiek heeft doen ontstaan. Dit partnerschap spreidt zich eigenlijk over de 3 prioriteiten heen en kunnen zowel acties rond diversiteit, competentiebeleid en aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt omvatten.

- Tewerkstellingsresultaten

Het sectorconvenant leverde in 2010 de volgende concrete acties op:

| | |
|--|-------|
| Aantal tewerkgestelde uitzendkrachten dankzij acties Vooruitzenden | 1.500 |
| Aantal tewerkgestelde uitzendkrachten via mobiliteitsprojecten | 3.112 |
| TOTAAL | 4.612 |

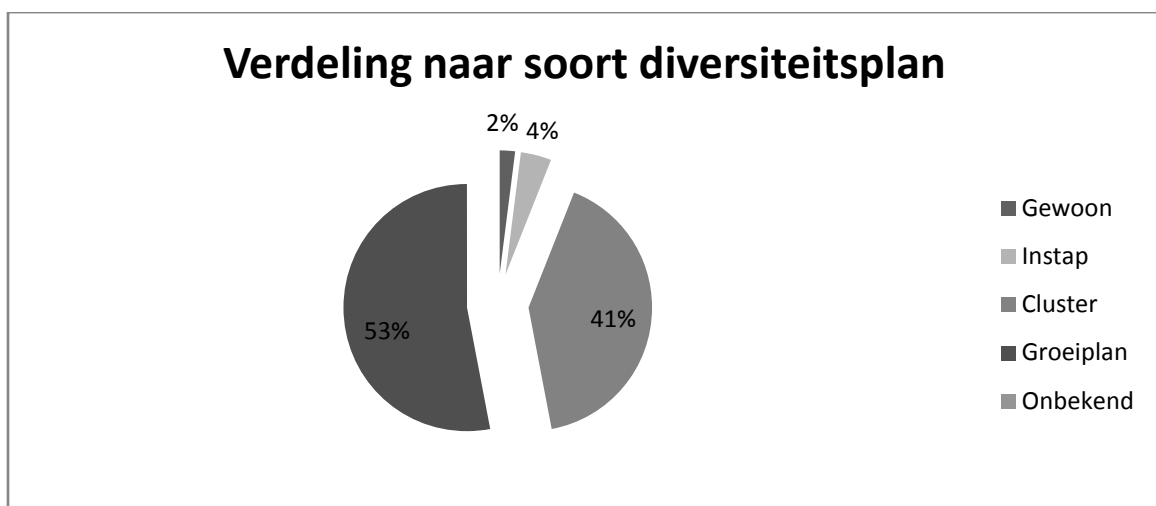
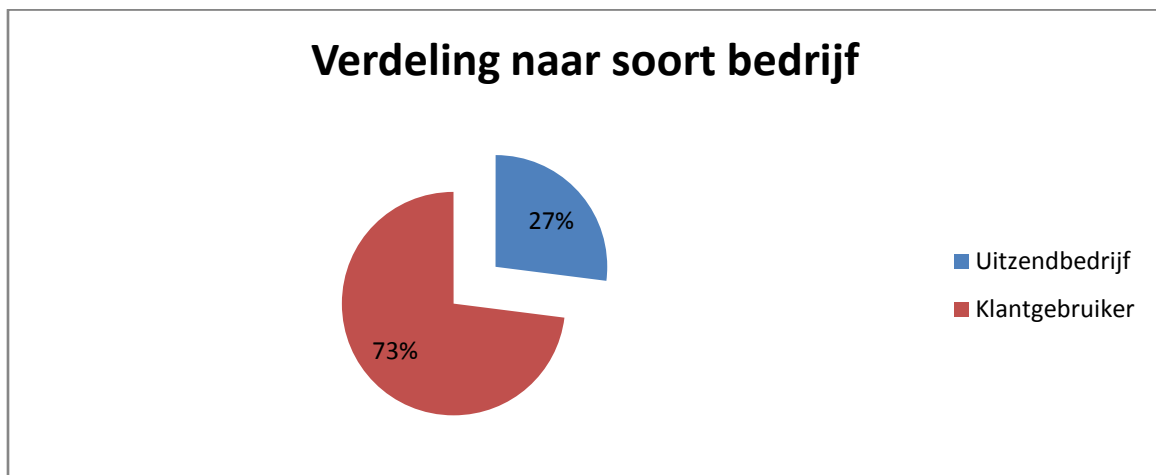
| | |
|--|-------|
| Aantal bijeenkomsten tussen uitzendkantoren en sociale actoren | 32 |
| Aantal infosessies aan werkzoekende uit kansengroepen | 99 |
| Aantal bereikte werkzoekenden | 1.343 |
| Aantal infosessies aan trajectbegeleiders | 30 |
| Aantal bereikte trajectbegeleiders | 178 |
| Aantal bezoeken aan uitzendkantoren met sociale actoren | 89 |

- Totaal aantal jobbeurzen / jobdates :

| | |
|---|-----|
| Aantal jobbeurzen / jobdates | 73 |
| Aantal deelnemende uitzendagentschappen | 281 |

- Diversiteitplannen

De sector reikte in Vlaanderen 38 bedrijven aan in 2010 voor een diversiteitplan.



- MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen)

De sector ontwikkelde een MVO scan op maat van de uitzendbedrijven en voorzag ook begeleiding door een externe consultant bij de uitwerking van een actieplan. Tien uitzendbedrijven namen hieraan deel in 2010.

- Mobiliteitsprojecten

De resultaten van de mobiliteitsprojecten (minibusjes om niet-mobiele uitzendkrachten naar grote industriezones te brengen) zijn gedetailleerd vermeld in onderstaande tabel.

| Mobiliteitsproject | Periode | # Uzkantoren | #Unieke vervoerde personen |
|---------------------------------|--------------------------|--------------|----------------------------|
| Busproject Brugge-Zeebrugge | 01/01/2010 31/12/2010 | 11 | 375 |
| Gent-Dampoort < > Gent Zeehaven | 01/01/2010 31/12/2010 | 29 | 1.670 |
| Gent St-Pieters < > Drongen | 01/01/2010 31/12/2010 | 5 | 176 |
| Arcelor | 01/01/2010 31/12/2010 | 3 | 51 |
| Busproject Waaslandhaven | 01/01/2010 31/12/2010 | 15 | 841 |
| Totaal | | 65 | 3112 |

- eVC voor uitzendkrachten (competentiemanagement)

De sector ontwikkelde een online tool om de competenties van uitzendkrachten in kaart te brengen. In 2010 zijn 5 functies uitgewerkt, nl:

- Heftruckbestuurder
- Onderhoudstechnicus
- Winkelverkoop
- Operator
- Expediteur

Deze 5 functies werden uitgetest bij 5 verschillende partners-uitzendbedrijven.

- Opleiding knelpuntfuncties werkzoekenden:

32 sessies voor 285 cursisten

| Opleiding | Aantal sessies | Regio | Aantal WZn | Aantal tewerkgesteld |
|---------------------------------|----------------|-----------------|------------|----------------------|
| Heftruckchauffeur | 2 | Maldegem | 11 | 5 |
| Heftruckchauffeur | 2 | Antwerpen | 11 | 9 |
| Uitzendconsulent | 1 | Antwerpen | 11 | Opleiding loopt nog |
| Heftruckchauffeur | 4 | Vilvoorde | 24 | 21 |
| Modeverkoopster | 1 | Haasrode | 8 | 3 |
| Contactcentermedewerker | 1 | Gent | 9 | 4 |
| Contactcentermedewerker | 1 | Vilvoorde | 11 | ? |
| Machine-operator | 1 | Haasrode | 8 | 6 |
| Operatoren voeding | 1 | West-Vlaanderen | 12 | 2 |
| winkelverkoop | 1 | West-Vlaanderen | 6 | 5 |
| call center medewerker | 7 | Tongeren/Peer | 68 | 60 |
| Machine-operator | 1 | Hasselt | 10 | 9 |
| Heftruck- Reachtruck | 3 | Opplabbeek | 30 | 30 |
| Assistent in de slagerij | 1 | Hasselt | 9 | 9 |
| Heftruck- Reachtruck | 4 | Opplabbeek | 45 | 45 |
| Orderpicker | | | | |

| | | | | |
|-----------------------------|-----------|------|------------|---|
| Productie medewerker | 1 | Genk | 12 | 5 |
| TOTAAL | 32 | | 285 | |

Van 263 cursisten kennen we dus het tewerkstellingsresultaat: 213 gingen aan de slag als uitzendkracht. In het totaal ging dus 81% van de opgeleide kandidaat-uitzendkrachten in Vlaanderen aan het werk.

- Samenwerking tussen VDAB en uitzendkantoren

Meet and greets:

Meet and greets:

| Plaats | Aantal aanwezigen |
|---|-----------------------|
| Brussel (voor provincie Vlaams-Brabant) | 35 |
| Antwerpen | 12 |
| Vilvoorde | 24 |
| Vilvoorde/Zaventem inhousesümburg | 13 |
| | 26 |
| Oostende (cc) | 5 |
| Brugge | 10 |
| Roeselare | 9 |
| Wetteren | 13 |
| Aalter/Deinze | 20 |
| Sint-Niklaas | 31 |
| TOTAAL: 11 meet and greets | 198 aanwezigen |

Hands on dagen voor uitzendconsulenten:

| Plaats | Aantal uitzendconsulenten |
|---------------------------|-------------------------------|
| 2 x Vilvoorde | 15 |
| Anderlecht | 8 |
| Herentals | 12 |
| Limburg Logistiek | 15 |
| Hasselt Visserstraat | 26 |
| Wevelgem | 10 |
| Ieper | 18 |
| Zottegem | 10 |
| Aalst | 6 |
| TOTAAL: 10 sessies | 120 uitzendconsulenten |

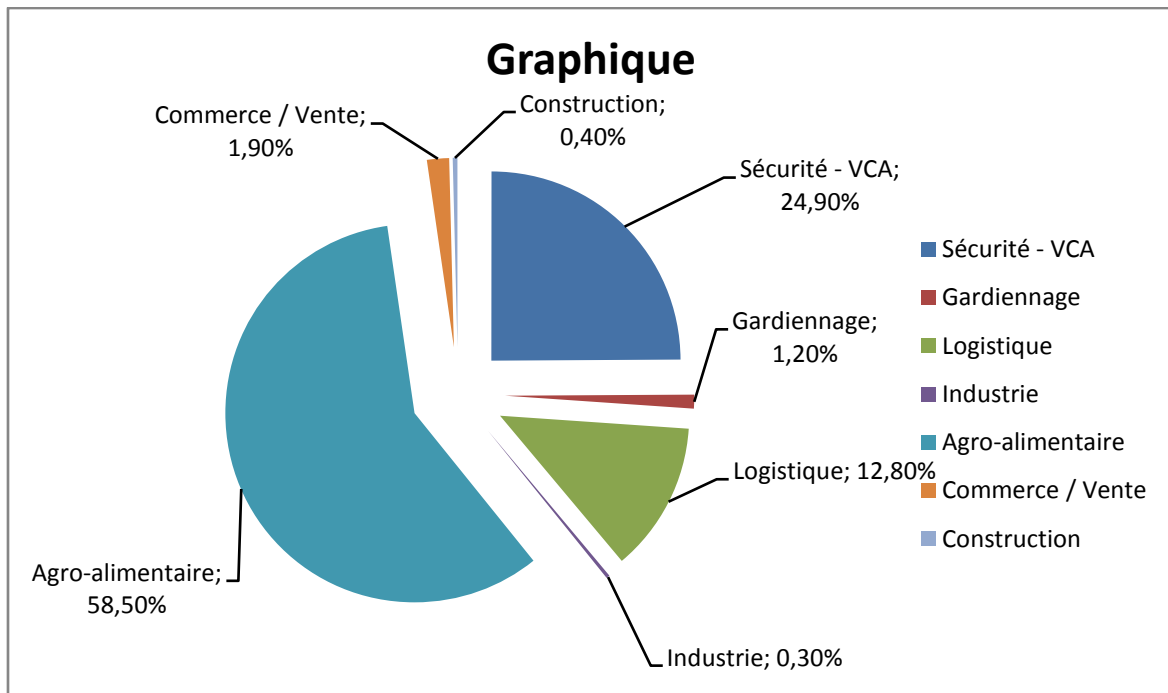
II. Brussel, Wallonie en Duitstalige Gemeenschap

Pour la partie francophone, les axes de travail se centrent sur la formation et l'insertion des demandeurs d'emploi et des travailleurs intérimaires.

Le FFI travaille sur des projets locaux en vue de détecter les besoins du secteur et de répondre au mieux à leurs attentes ainsi qu'à celles des demandeurs d'emploi et des intérimaires.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des résultats des formations pour demandeurs d'emploi en région wallonne.

| Secteur | Formation | Nombre de participants | Nombre de sessions |
|-------------------------|--|------------------------|--------------------|
| Logistique | ADR (Agreement Dangerous Road) | 7 | 7 |
| | Cariste | 67 | 15 |
| | Cariste retrack | 16 | 5 |
| | Cariste-Manutentionnaire | 54 | 7 |
| | Magasinier-Cariste | 8 | 1 |
| | Gerbeur | 7 | 1 |
| | Pontier cabine | 6 | 3 |
| | Pontier sol | 1 | 1 |
| Sous-total | | 166 | 40 |
| Industrie | Soudure à la carte | 1 | 1 |
| | Peinture industrielle | 2 | 2 |
| | Usinage à commandes numériques (CNC) | 1 | 1 |
| Sous-total | | 4 | 4 |
| Agro-Alimentaire | BPH (Bonnes Pratiques d'Hygiène) et autres | 756 | 78 |
| Sous-total | | 756 | 78 |
| Commerce/Vente | Vente-Caisse-Réassort | 18 | 2 |
| | Call-Center | 7 | 1 |
| Sous-total | | 25 | 3 |
| Construction | Pose de bordures et filets d'eau | 5 | 1 |
| Sous-total | | 5 | 1 |
| | Certification VCA | 322 | 106 |
| Sous-total | | 322 | 106 |
| Gardiennage | | 15 | 4 |
| Sous-total | | 15 | 4 |
| TOTAL GENERAL | | 1293 | 236 |



En accord avec Forem Formation, le FFI effectue le suivi professionnel des candidats auprès des agences sur une période de 6 mois après la formation. Un taux de mise à l'emploi de 88% a pu être ainsi calculé en 2010.

A Bruxelles, en Wallonie et en Communauté germanophone, les principaux projets :

- Mise en place de formations courtes et ciblées métiers pour demandeurs d'emploi, avec insertion directe par les agences (88% d'insertion)
- Séances d'information/sensibilisation auprès des demandeurs d'emploi sur le travail intérimaire et offres de missions par les agences locales
- Stimulation auprès des agences des formations pour travailleurs intérimaires, notamment en partenariat avec les autres fonds sectoriels
- Collaboration avec les centres de l'ISP en vue d'insérer leur public

Pour soutenir ces projets, le FFI développe divers outils, tels que l'E-learning sur le travail intérimaire, accessible à tous gratuitement.

Des formations pour consultants visent également une plus grande intégration des demandeurs d'emploi (formation à la Diversité, formation aux métiers via notamment visites de centres de formation et formation pour aider les consultants à convaincre leurs candidats de l'intérêt de suivre une formation).

PC 322.01 Dienstencheques

In antwoord op uw vraag aan de sociale partners van het paritair comité 322.01 in verband met de acties die ondernomen worden in het kader van de inclusieve arbeidsmarkt, stellen wij u hierbij in kennis van de acties die het sectoraal vormingsfonds voor de dienstencheques onderneemt.

Sectoraal vormingsfonds dienstencheques

Het Sectoraal vormingsfonds dienstencheques is in 2009 opgericht door de sociale partners en zet zich in voor de ondersteuning van de vormings- en opleidingsinitiatieven van meer dan 1900 bedrijven in de sector. Het Fonds zet zich in voor de ondersteuning van de vormings- en opleidingsinitiatieven van meer dan 1900 bedrijven in de sector en tienduizenden werknemers die er tewerkgesteld zijn. Het Fonds is net opgestart en werkt voor een sector die in volle uitbreiding is. In september 2010 is er een sectorovereenkomst gesloten met de Vlaamse Overheid. In dat kader werden bijkomend verschillende acties opgestart die toedragen tot de verbetering van de toegang tot de arbeidsmarkt en de betere inzetbaarheid van werknemers en werkzoekenden.

1. Werken aan een beter instroom van werkzoekenden

1.1. Informatie over de sector naar de arbeidsbemiddelaars van de VDAB en Forem Formation

Om te werken in het dienstencheque-systeem moet de werkzoekenden geen diploma of ervaringsbewijzen voorleggen. Er is geen specifieke scholing vereist om aan de slag te gaan in deze groeiende sector. De arbeidsbemiddelaars van de VDAB zijn in dit proces een belangrijke schakel en werden in de afgelopen periode ingelicht over de opportuniteiten en de voordelen van de tewerkstelling in de sector.

1.2. Organiseren van specifieke jobdates in Vlaanderen, Brussel en Wallonië

Met de publieke organisaties Actiris, VDAB en Forem zijn afzonderlijke jobdates georganiseerd. De organisaties selecteerden en informeerden de werkzoekenden over de mogelijkheden van tewerkstelling in de sector. De bedrijven die openstaande vacatures hadden en werkzoekenden konden tewerkstellen, werden uitgenodigd om de jobdates. In verschillende streken werden op die manier werkzoekenden onmiddellijk daarna tewerkgesteld.

1.3. Laaggeschoolde werkzoekenden op de opleidingsvloer in contact brengen met bedrijven die openstaande vacatures hebben

In verschillende regio's werden laaggeschoolde werkzoekenden die tijdens hun schoonmaakopleiding bij de VDAB of Forem in contact gebracht met de ondernemingen die openstaande vacatures hadden. Op die manier konden bedrijven kennis maken met de werkzoekenden op de opleidingsvloer en hun een perspectief geven op tewerkstelling onmiddellijk na hun opleiding.

2. Competentie ontwikkeling van werknemers

2.1. Werken aan de basiscompetenties van werknemers

2.1.1. Taalopleiding op de werkvloer

In samenwerking met Bruxelles Formation en VDAB zijn er korte praktijkopleidingen opgestart. Anderstalige werknemers kunnen taaiopleidingen volgen, die specifiek gericht zijn op het uitoefenen van het beroep. Voordat de werknemers starten met een opleiding worden ze eerst gescreend op de taalkennis. Daarna wordt in samenwerking met de onderneming, de werknemer en de opleidingsverstrekker een concrete taalopleiding

uitgewerkt. Checklists en andere instrumenten die al gebruikt worden in de onderneming, worden geïntegreerd in de praktische opleiding.

2.1.2. Cursusmateriaal

Het sectoraal vormingsfonds ondersteunt de externe opleiders in het verspreiden van cursusmateriaal, rekening houdend met de basiscompetenties van de werknemers (kunnen lezen, schrijven, rekenen,...) Er wordt veel fotomateriaal en afbeeldingen getoond die optimaal worden afgestemd met de realiteit.

2.1.3. Extern opleidingsaanbod

Samen met de VDAB, Forem Formation en Bruxelles Formation werkt het sectoraal vormingsfonds dienstencheques een opleidingsaanbod uit, waarin vooral gewerkt wordt aan de technische competenties poetsen en strijken. In 2011 werd met dit aanbod 5.000 laaggeschoolde werknemers bereikt. De modules zijn kort (4 uren) en maatgericht. Ze zijn toegankelijk voor alle werknemers, zonder dat ze een vooropleiding of voorkennis moeten hebben.

De opleidingen gaan in groep van 6 tot 10 werknemers door. Bedrijven kunnen bij deze instanties ook opteren om 1 of 2 werknemers te laten bijscholen.

Er zijn ook vakopleidingen van 16 uren mogelijk. Deze opleidingen zijn vooral gericht naar startende werknemers, die weinig vooropleiding hebben genoten. In deze korte vakopleiding wordt alle nuttige competenties bijgebracht om in de sector aan de slag te gaan. Deze opleiding is ook zeer gericht naar jonge werknemers die aan de slag gaan en die moeten poetsen, strijken, koken, boodschappen doen en klantgericht moeten werken.

2.2. Ervaringsbewijs/Validation des compétences

Het sectoraal vormingsfonds dienstencheques werkt mee aan de informatieverstrekking over het ervaringsbewijs: Werkzoekenden en werknemers krijgen via het ervaringsbewijs hun kennis en ervaring als strijkster of poetser vastleggen in een officieel document. Deze informatie wordt verspreid via de website, de nieuwsbrieven en tijdens informatiesessies met bedrijven en werkzoekenden.

3. Samenwerking met andere sectoren

Vanaf 2012 zal het sectoraal vormingsfonds dienstencheques regionaal samen werken met de schoonmaaksector (P.C .121.). Beide sectoren zullen zetelen in de regionale overlegplatformen van de VDAB. Bedoeling is om met de VDAB- arbeidsbemiddelaars en de competentiecentra regionaal nog beter in te spelen op de tewerkstellings- en opleidingsmogelijkheden van werkzoekenden.

4. Diversiteit en discriminatie

Het sectoraal vormingsfonds dienstencheques zet zich in om zoveel mogelijk de sector te informeren over diversiteit. Zo werkt het vormingsfonds ook mee aan de diversiteitsacties van de SERV.

Het sectorfonds werkt in Vlaanderen samen met projectontwikkelaars (EAD), diversiteitsconsulenten en met trajectbegeleiders van GOB en GTB ter ondersteuning van lokale en algemene projecten voor de sector. Alsook zijn er bepaalde acties gericht naar

het ontwikkelen en onderhouden van contacten met activeringsconsulenten van verschillende zelforganisaties teneinde een bredere en meer diverse groep mensen aan te trekken naar de sector toe. Zodoende stimuleert het fonds een bredere toegang tot de arbeidsmarkt en een betere inzetbaarheid van diverse werkzoekenden.

4.1. Diversiteit

Het sectoraal vormingsfonds spant zich met RESOC in om zoveel mogelijk de regionale bedrijven aan te sporen om diversiteitsplannen af te sluiten. In 2012 worden er 10 regionale informatiesessies georganiseerd om bedrijven in te lichten over diversiteit en racisme in de sector.

4.2. Discriminatie en racisme

Het sectoraal vormingsfonds werkt hier nauw samen met het Centrum van Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding. Met het Centrum en hun opleiders zijn er specifieke opleidingenuitgewerkt om hen de kans te geven een passend antwoord te bieden op racistische en discriminatoire vragen.

De opleidingen worden verder regionaal aangeboden in samenwerking met de RESOC's vanaf 2012.

Wij hopen u met deze informatie van dienst te zijn en een zinvolle bijdrage te hebben geleverd aan de uitvoering van de kaderovereenkomst inzake de inclusieve arbeidsmarkten. Wij zijn uiteraard steeds bereid om nog verdere medewerking te verlenen.

Hoogachtend

Namens de sociale partners.

Directeur: Chantal Lefever

Voorzitter: Herwig Muyldermans - Federgon

Ondervoorzitter: Werner Van Heetvelde - Federaal secretaris Algemene Centrale ABW

Adres: Tour en Taxis Havenlaan 86 C 1000 Brussel

CP 329.02

Les partenaires sociaux de la Sous commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne, SCP 329.02, ont pris connaissance de la recommandation N°22 du CNT.

Ils estiment que les actions qui sont menées au travers du fonds de sécurité d'existence « Fonds 4S » et du Fonds « Maribel » du secteur génèrent un réel effet sur l'emploi.

D'une part, le secteur assume une **cotisation supplémentaire (0.10 %)** à la cotisation légale en vue d'assurer la **formation** des groupes à risques. D'autre part, le **Maribel social** permet la création de nombreux emplois qui sont, au travers du dialogue social, attribués aux endroits les plus appropriés.

Le travail du secteur s'appuie sur un **cadastre de l'emploi** qui permet de cibler les actions menées et leur destination.

Au-delà de ces actions spécifiques, le secteur compte des institutions dont l'activité explicite est l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs les moins favorisés. De même, le travail de formation permanente, notamment à la multiculturalité, mené par les institutions du secteur joue aussi un rôle non négligeable, y compris pour mener les travailleurs à l'emploi dans d'autres secteurs.

Enfin, les partenaires sont engagés dans le travail de validation des compétences au sein du Consortium du même nom.

Les rapports détaillés des fonds sont évidemment disponibles pour documenter plus précisément, autant que de besoin, ces actions. Un extrait du rapport du fonds 4S est joint [ci-dessous].

1. Identification de l'organe paritaire dont relèvent les travailleurs concernés par la convention collective de travail visée à l'article 190, §3 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses

1.1 Dénomination de l'organe paritaire : Fonds social du secteur socioculturel et sportifs (des communautés française et germanophone), alias Fonds 4S

1.2 Numéro de sous-commission paritaire : **329**

2. Identification de la convention collective de travail visée à l'article 190, §3 de la loi du 27 décembre 2006

Date de la conclusion : le 27/12/06

Numéro d'enregistrement de la convention collective de travail

Catégories de travailleurs auxquels s'applique la convention collective de travail: **tous les travailleurs**

3. Définition des groupes à risque par cette Convention Collective ou par une convention collective antérieure

Les statuts du Fonds social font référence à la définition des groupes à risque telle que définie dans la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales.

En plus de 0.10% destinés aux groupes à risques, le Fonds bénéficie depuis 2009 de 0.10% pour un effort supplémentaire de formation

4 Actions entreprises en 2010

En 2010, le Fonds 4S a poursuivi les actions initiées dans le Plan 2009-2011 en matière de formation professionnelle continuée et d'accompagnement d'équipe.

Ces actions contribuent à apporter une plus-value pour la sécurité d'emploi générale ou spécifique des travailleurs des secteurs socioculturel et sportif et plus particulièrement les travailleurs fragilisés dans leur emploi, en améliorant les compétences des travailleurs.

Critères prioritaires de sélection :

- L'accès à des formations pour des travailleurs peu qualifiés (max CESS)
- Les dossiers issus des petites associations
- L'inscription des formations dans un plan de formation pluriannuel et concerté avec les travailleurs

L'activité d' « outplacement » reste également de mise pour cette année 2010.

Trois modalités d'actions sont offertes aux associations du secteur : 1) Le soutien à des projets de formation via 3 types de financement

a- FORMAPEF - Le catalogue des formations 20010 : Le Fonds 4S participe avec 4 Fonds sociaux présents au sein de l'APEF, à l'élaboration d'un catalogue de formations professionnelles sur des thèmes communs.

L'accès à ces formations est facilité pour les travailleurs du secteur socioculturel. Le Fonds finance en fonction du nombre de participants issus de la CP 329.

b- Le remboursement forfaitaire des frais d'inscription: cette modalité permet aux associations de s'inscrire directement auprès d'un opérateur de formation de leurs choix et ensuite de bénéficier de l'intervention financière du Fonds pour les modules ne dépassant pas 4 jours de formation et plafonné à 320€ par travailleur.

Le Fonds a défini des thématiques : santé et sécurité au travail, gestion des relations internes aux équipes de travail, outils de gestion pour les organisations non-marchandes, gestions des relations avec les publics, animation et pédagogie.

c- Le financement de formations spécifiques : il s'adresse aux associations qui désirent organiser une formation pour un individu ou un groupe de travailleurs de l'association. Cette formation peut être mise en œuvre en collaboration avec d'autres associations du secteur. Le choix de l'opérateur est laissé à l'association.

2) L'Accompagnement d'équipe

Ce dispositif de subvention vise à permettre aux associations de faire appel à un intervenant extérieur, garant du cadre et de l'éthique, pour l'accompagner dans une *démarche de réflexion interne*.

Les problématiques peuvent être de différents types, par exemple : le fonctionnement institutionnel, l'organisation du travail, l'élaboration et le suivi d'un projet, l'analyse d'une situation, l'évaluation d'un projet ou d'une pratique, la dimension relationnelle au sein d'une équipe...

Le choix de l'accompagnateur est laissé à l'association.

3) L'Outplacement

La sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne [CP 329.02] a conclu le 30 mars 2009 une convention en exécution de la convention collective de travail n°82 du CNT du 10 juillet 2002, relative au droit à une procédure de reclassement professionnel pour les travailleurs de plus de 45 ans.

5. Tableau récapitulatif des actions menées en 2010

| Intitulé de l'action | Objectifs poursuivis | Nombre de dossiers reçus | Nombre de dossiers acceptés | Nbre travailleurs | Nbre h formation soutenues/nbre h total |
|--|----------------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------|---|
| 1 a - FORMAPEF Catalogue de formation ⁵ | Voir supra | 1836 | 1836 | 1198 | 4386 |
| 1 b - Remboursement de modules courts de formation | Voir supra | 397 | 319 | 483 | 4.770/7.044 |
| 1 c- Formation professionnelle projets spécifiques | Voir supra | 215 | 189 | 1598 | 7.641,75/10.365,17 |
| 2. Accompagnement d'équipes | Voir supra | 123 | 102 | 691 | 3.123/3.765 |
| 3. Outplacement | Voir supra | 101 | 79 | 79 | / |

Répartition par sexe

| Sexe | Nombre de participants |
|----------|------------------------|
| Féminin | 3117 |
| Masculin | 1574 |

Principales thématiques en fonction du nombre de participants issus de la CP 329

| Principales Thematiques | Nombre inscrits |
|--------------------------------------|-----------------|
| Gestion administrative et financière | 265 |
| Bureautique | 211 |
| Secourisme | 167 |
| Animation de groupe | 129 |
| Communication et travail d'équipe | 120 |
| Gestion d'équipe de travail | 116 |
| Prévention et gestion des conflits | 102 |
| Gestion de projets | 99 |

⁵ L'inscription se fait de manière individuelle, en concertation avec l'employeur et la représentation syndicale si présente.

| | |
|--------------------------------|----|
| Techniques de secrétariat | 76 |
| Conduite de réunion | 70 |
| Gestion de l'agressivité | 68 |
| Ecoute-accueil | 68 |
| Gestion des émotions et stress | 67 |
| Plan de formation | 60 |

6. Plan financier

6.1. Recettes

| En euros | 2009 | 2010 |
|--|------------------|------------------|
| Effort de 0,10 % calculé sur la base du salaire global des travailleurs | 500.000 | 846.150 |
| Effort supplémentaire de formation de 0,10 % estimé sur la base du salaire global des travailleurs | 500.000 | 846.150 |
| Autres recettes (outplacement) | 28.278 | 2.966 |
| Total recettes | 1.028.278 | 1.695.266 |

6.2. Dépenses

| | | |
|---|-------------------|---------------------|
| <i>5.2.1 Actions entreprises</i> | | |
| <i>Catalogue de formation</i> | 79 807,89 | 210 572,76 |
| <i>Remboursement frais d'inscription modules courts</i> | 74 530,47 | 58 521,11 447 |
| <i>Formations spécifiques</i> | 335 955,54 | 309,17 219 |
| <i>Accompagnement</i> | 101 838,73 | 593.72 77 379,5 |
| <i>outplacement</i> | 45 133 | |
| Frais de fonctionnement et de personnel du Fonds | 232 974,39 | 269 713,02 |
| TOTAL DÉPENSES | 915 742,37 | 1 283 089,28 |

7. Déclaration

Les soussignés affirment sur l'honneur que le présent rapport est sincère et complet⁶.

Date: 23 juin 2011 Lieu : Bruxelles

Identité des auteurs responsables du présent rapport et fonction :

Francois Xavier LEFEBVRE

Responsable de la cellule administrative du Fonds 4S

Brigitte Streeel

Présidente du Fonds 4S

Mare Denisty

Secrétaire-trésorier du Fonds 4S

⁶ Il est rappelé que toute fausse déclaration et/ou déclaration incomplète est susceptible d'entraîner l'application des peines prévues par l'arrêté royal du 31 mai 1933 concernant les déclarations à faire en matière de subventions et allocations.

Gezien bij het thema van de inclusieve arbeidsmarkten het accent ligt op de wijze waarop we er als maatschappij in slagen om **iedereen op beroepsactieve leeftijd, ook mensen met beperkingen, de kans te bieden betaalde arbeid te verrichten**, is het evident dat op sectoraal vlak de rol van de sociale fondsen 'risicogroepen' op de voorgrond treedt.

Voor wat betreft de federale sociale partners, verenigd in het PC 330, gaat het om 3 **sociale fondsen** meer bepaald deze voor

de **Privé-ziekenhuizen**, zie <http://www.fe-bi.org/nl/privé-ziekenhuizen/vorming> of <http://www.fe-bi.org/fr/privé-ziekenhuizen/vorming/pr%C3%A9sentation>

de **Ouderenzorg**, zie <http://www.fe-bi.org/nl/ouderenzorg/vorming> of <http://www.fe-bi.org/fr/ouderenzorg/vorming/pr%C3%A9sentation>

en

de (overige) gezondheidsinstellingen en –diensten, zie <http://www.fe-bi.org/nl/gezondheid/bico-vorming> of <http://www.fe-bi.org/fr/gezondheid/bico-vorming>

Deze fondsen worden in hun 'transversale' activiteiten in belangrijke mate ondersteund door de coördinerende vzw FE.BI (<http://www.fe-bi.org/>). Aan Nederlandstalige kant zijn ook aantal activiteiten van de vzw VIVO (<http://www.vivosocialprofit.org/>) gelinkt aan de subsectoren van PC 330.

Grosso modo kunnen de activiteiten en 'good practices', te koppelen aan de principes van een inclusieve arbeidsmarkt, gesitueerd worden op een **7-tal domeinen**:

1. Informatie en sensibilisering over de socialprofitsectoren en haar beroepen
2. Ondersteuning van bewustwordingscampagnes over de vergroting van de diversiteit in de socialprofit (naar leeftijd, origine, handicap...)
3. Bevorderen van de overgang van onderwijs naar de socialprofitsector voor laaggeschoolden via vormen van alternerend leren
4. Bevorderen van (her)scholing van werkzoekenden naar beroepen in de socialprofit
5. Ondersteunen van opleidings- en competentiebeleid ter bevordering van de ontwikkeling van de competenties van elke werknemers
6. Doorstroming bevorderen van lagere naar hogere functies door middel van om- en bijscholingstrajecten
7. Versterken van de employability van kansengroepen onder werknemers door middel van gerichte opleidingsinitiatieven

In wat volgt worden binnen deze domeinen de activiteiten opgesomd die in één of meerder fondsen of overkoepelende vzw's terug te vinden zijn.

Een overzicht van de good practices.

1. Informatie en sensibilisering over de socialprofitsectoren en haar beroepen

- De opmaak van een statistische sectorfoto van PC 330 (en zijn subsectoren) die een beeld geeft van de tewerkstelling, de evolutie, de diversiteit in de sector; zie <http://www.fe-bi.org/nl/over-febi/alle-sectoren> of <http://www.fe-bi.org/fr/over-febi/tous-les-secteurs>
- Het opsommen van relevante beroepen in de sector en de bronnen waar meer gedetailleerde info te vinden is (breed publiek); zie <http://www.fe-bi.org/nl/over-febi/alle-beroepen> of <http://www.fe-bi.org/fr/a-propos-de-febi/toutes-les-professions>
- Het aanbieden van een beroepenwaaier, voor jongeren en leerkrachten die jongeren begeleiden in zoektocht naar geschikt beroep <http://www.vivosocialprofit.org/?var=141>
- De aanwezigheid op beurzen en op "SID-in's" (Studie-informatiedagen) voor jongeren uit secundair onderwijs
- Samenwerken met regionale initiatieven mbt de classificatie en informatie over beroepen en sectoren aan werkzoekenden: bv. met FOREM op het vlak van REM, Horizon Emploi, Vidéo-Métiers; zie bv. <http://www.leforem.be/Horizonemploi/secteur/32.html>

2. Ondersteuning van bewustwordingscampagnes over de vergroting van de diversiteit in de socialprofit (naar leeftijd, origine, handicap...)

- Opzetten en ontwikkelen van een website 'Leeftijdsbewust personeelsbeleid' zie <http://www.leeftijdindesocialprofit.be/>
- Steunpunt Diversiteit: voor algemene informatie over diversiteit, diversiteitsbeleid en ondersteuning bij het opmaken diversiteitsplannen zie <http://www.vivosocialprofit.org/?var=21>

3. Bevorderen van de overgang van onderwijs naar de socialprofitsector voor laaggeschoolden via vormen van alternerend leren

- Het organiseren van het Werknemersleercontract in de sectoren van de Ouderenzorg en Privé-ziekenhuizen (samen goed voor een 60-tal jongeren per jaar) betaling van premies aan werkgevers ter ondersteuning van de jongeren, zie <http://www.fe-bi.org/nl/jongeren>
- Het financieren van deeltijdse tewerkstelling in het kader van deeltijds leren, in het sociaal fonds van de (overige) gezondheidsdiensten: een 20-tal contracten ; zie <http://www.fe-bi.org/nl/gezondheid/bico-vorming/deeltijds-leren-deeltijds-werken> of <http://www.fe-bi.org/fr/gezondheid/bico-vorming/la-formation-en-alternance>

- o Het financieren van jobs voor jonge laaggeschoolde werkzoekenden in het kader van het generatiepact. De bedoeling is laaggeschoolde jongeren aanwerven en hen een nuttige opleiding en werkervaring bezorgen.

- Voor de dagverzorgingscentra (via het maribelfonds ouderenzorg) is op Federaal niveau een project voorzien rond "extern vervoer" om het probleem van de toegankelijkheid van sommige instellingen op te lossen. Voor de private sector zijn er 80,25 VTE verdeeld over de verschillende erkende dagverzorgingscentra in Vlaanderen, Brussel en Wallonië.

Zie ook: <http://www.fe-bi.org/nl/ouderenzorg/werk/generatiepact>

- Voor de thuisverpleging (via het maribelfonds thuisverpleging) zijn er 2 projecten: 180 halftijdsen voor Vlaanderen waarbij er bijzondere aandacht gaat naar activiteiten die de veiligheid van de personen thuis en van het verplegend personeel verhogen, en activiteiten als chauffeur. Voor Brussel (9 VTE) en voor Wallonië (51 VTE) worden 3 types van functies toegekend om de thuisverpleegkundige te ondersteunen: chauffeur-logistiek / kinderverzorgster-opvang zieke kinderen / administratie.

Zie ook: <http://www.fe-bi.org/nl/thuiverpleging/werk> via "andere maatregelen" generatiepact NL en FR.

4. Bevorderen van (her)scholing van werkzoekenden naar beroepen in de socialprofit

- o Samen met de regionale bemiddelingsdiensten (Forem, VDAB en Actiris) worden de voornaamste noden in de sector gedetecteerd, en wordt bekeken waar mogelijkheden liggen om 'kansengroepen' om te scholen naar bepaalde beroepen in de socialprofit
- o Een 200-tal laaggeschoolde werkzoekenden worden jaarlijks door de fondsen Privé-ziekenhuizen en Ouderenzorg, in samenwerking met opleidingspartners, opgeleid naar functies in de logistiek, de zorg, het onderhoud...
- o Procedures werden uitgewerkt opdat voornamelijk wordt opgeleid naar functies waar een reële vraag naar is; in functie daarvan wordt een plaatsingspercentage verwacht van minstens 60%
- o De sectoren besteden hier samen ruim 300.000€/jaar aan.
- o Daarnaast worden samenwerkingsverbanden opgezet met de regionale opleidingsdiensten en –operatoren; bv. aan Vlaamse kant wordt jaarlijks in samenwerking met VIVO onderhandeld ifv een opleidingsplanning voor de socialprofit als geheel, waarin van de ruim 9000 opleidingsplaatsen al gauw één derde aan de federale sectoren te koppelen zijn (oa aandeel van 2400 verpleegkundigen)

5. Ondersteunen van opleidings- en competentiebeleid ter bevordering van de ontwikkeling van de competenties van elke werknemers

- De federale fondsen stimuleren de opmaak van professionele opleidingsplannen:
 - aan Nederlandstalige kant via het promoten van 'OpStap', een instrument voor het VTO-beleid, zie <http://www.vivosocialprofit.org/?var=76> ;
 - aan Franstalige kant via 'le plan de formation' en 'la boite à outil' de instrumenten van de bevriende vzw APEF: <http://www.apefasbl.org/actions-et-projets-specifiques-de-l-apef/plandeformation>
- Met betrekking tot het opzetten van een adequaat en overlegd competentiebeleid werd door VIVO aan Nederlandstalige kant de website <http://www.competentindesocialprofit.be/> opgezet

6. **Doorstroming bevorderen van lagere naar hogere functies door middel van om- en bijscholingstrajecten**

- Project 600:
 - Het opleidingsproject voor verpleegkundigen "project 600" richt zich tot werknemers uit de Federale *PRIVE*-sector van de gezondheidszorg (*ouderenzorg, privé-ziekenhuizen, thuisverpleging, autonome revalidatiecentra, bloedtransfusiecentra van het Belgische Rode Kruis, beschut wonen en Wijkgezondheidscentra*) die zich in hun beroepsloopbaan willen heroriënteren door te kiezen voor een opleiding verpleegkunde A1 of A2. Dit project biedt aan de werknemer een uitzonderlijke kans om te studeren zonder loonverlies gedurende de hele opleidingsduur.
 - Dit project vierde in 2010 zijn 10^{de} verjaardag en leidde in het totaal reeds ruim 1700 werknemers op tot gediplomeerde verpleegkundigen
- Project 360:
 - Project bedoeld voor de werknemers van niet-openbare woonzorgcentra (vzw's + commerciële) en privé-ziekenhuizen die vanuit eender welke functie de studies verpleegkunde willen aanvatten of voortzetten of die examens afleggen voor de examencommissie die leiden tot het behalen van een diploma verpleegkunde
 - Voordeel: de terugbetaling van de inschrijvingskosten met een maximum van 620€ per schooljaar en per werknemer.
 - Bovenop het betaald educatief verlof geeft het sociaal Fonds een bijkomend vormingsverlof rekening houdend met arbeidsvolume en het type opleiding.

- Jaarlijks een 1000 werknemers in opleiding
- Bijscholing van verzorgenden naar zorgkundigen
 - Doelstelling: cursussen aanbieden van 120 uur die leiden tot de definitieve registratie van de zorgkundigen in de residentiële ouderenzorg. Bij deze cursussen staan de specifieke competenties van de 'zorgkundige' centraal (Koninklijk Besluit: lijst van activiteiten die de zorgkundige onder toezicht van de verpleegkundige mag verrichten en onder welke voorwaarden hij of zij dit mag doen).
 - Jaarlijks enkele honderden deelnemers

7. Versterken van de employability van kansengroepen onder werknemers door middel van gerichte opleidingsinitiatieven

- In functie van een afstemming van het aanbod van de 3 Sociale Fondsen op de kansengroepen werden opleidingsbehoefteonderzoeken verricht in verschillende subsectoren (de ziekenhuizen, ouderenzorg, de wijkgezondheidscentra, centra voor beschut wonen); zie <http://www.fe-bi.org/fr/nieuws/tour-dhorizon-des-besoins-en-formation> of <http://www.fe-bi.org/nl/nieuws/opleidingsbehoefte-kaart-gebracht>
- In functie van een precisering van de inhoud werden 'rondetafelgesprekken' gevoerd met instellingen en opleidingsverstrekkers rond enkele prioritaire thema's: rugklachtpreventie, dementie, communicatie, agressie- en conflictbeheer...
- Naast de ontwikkeling van een aanbod (zowel subsidie als kalenderaanbod) rond voornoemde thema's werden ook meer transversale behoeften afgedekt: bureauticaopleidingen, taalopleidingen/Nederlands op de werkvloer (oa voor allochtone medewerkers), stressbeheer, onthaalmedewerkers, opleidingen basiseducatie (aan Franstalige kant via de "asbl Lire et Ecrire", ...)
- In de mate van het mogelijk wordt daarbij samengewerkt met publieke operatoren: VDAB aan Nederlandstalige kant, Promotion Sociale aan Franstalige kant.
- Globaal worden via subsidies en kalenderaanbod zo'n 20.000 werknemers bereikt, waarvan het grootste gedeelte als hetzij laaggeschoold (max HSO), hetzij als een andere 'kansengroep' kan beschouwd worden.

considérations suivantes concernant l'expérience sectorielle en matière de marchés du travail inclusifs :

1) La gestion paritaire des emplois du Maribel social permet une adéquation entre les besoins du secteur et les demandeurs d'emploi. Cette pratique d'inclusion se fait par un levier emploi (diminution des cotisations) et un levier formation.

2) Les emplois jeunes qui sont organisés par le Fonds de sécurité d'existence sectoriel avec les cotisations groupes à risque et des subsides fédéraux ont pour objectif de former des jeunes non-qualifiés afin d'augmenter les chances à l'emploi: une centaine de jeunes au parcours scolaire cahotique de la région bruxelloise ont ainsi pu transiter vers un emploi stable.

3) Il existe aussi des programmes de diminution du chômage tels les APE ou ACS, même si certains subissent des critiques car la logique de remise à l'emploi ne doit pas primer sur la qualité du travail (par exemple les PTP sont des contrats trop fragiles).

Le secteur est opposé au système de titres-services car il faut des professionnels dans des contrats corrects.

4) La CP intègre dans son champ de compétence les milieux d'accueil de l'enfance (jusqu'à 12 ans) ce qui permet de manière générale aux parents de se rendre au travail.

Inclusieve arbeidsmarkten zijn arbeidsmarkten waaraan iedereen kan deelnemen.

Met het oog op het bereiken van inclusieve arbeidsmarkten kwam een Europese kaderovereenkomst tot stand, die tot doel heeft personen te helpen die het moeilijk hebben om (opnieuw) werk te vinden of hun job dreigen te verliezen.

De Nationale Arbeidsraad wil tegen juni 2012 via een tussentijds verslag aan het Europees Comité voor de sociale dialoog laten weten hoe de uitvoering van de kaderovereenkomst verloopt. Elke sector dient daarom de Nationale Arbeidsraad in te lichten over de stappen die in het kader van het realiseren van inclusieve arbeidsmarkten reeds werden gezet en nog zullen worden gezet.

Met betrekking tot de horecasector kunnen volgende maatregelen worden vermeld.

1. Algemene maatregelen

- De werknemers kunnen via de 3 regionale centra voor vorming en vervolmaking gratis specifieke opleidingen volgen.
- Dankzij het reglement 50+ kunnen bedrijven met meer dan 50 werknemers onder bepaalde voorwaarden voor interne bedrijfsopleidingen een financiële tussenkomst krijgen van het Waarborg en Sociaal Fonds .
- In de horecasector wordt vaak gewerkt met het systeem van individuele beroepsopleidingen. Hierdoor krijgen werklozen de kans na een opleidingsperiode bij een werkgever aan de slag te gaan bij de bewuste werkgever.
- Ook industriële leerovereenkomsten komen in de horecasector veel voor. Via dit type van contract krijgt een jongere die nog deeltijds leerplichtig is de kans om tegelijkertijd in een onderneming een beroep aan te leren.
- Het systeem van de gelegenheidswerknemers levert ook tewerkstelling op.
- Het hele schema van de minimumlonen in de horeca en de inhaaloperatie toegepast op de minimumlonen kunnen een stimulans zijn om in de horecasector werk te zoeken.
- Ook de tweede pensioenpijler kan mensen ertoe aanzetten om voor de horecasector te kiezen.
- Samenwerking met Ascento in het kader van outplacement

2. Federaal Centrum voor Vorming en Vervolmaking in de Horecasector

2.1. Algemeen

Dit centrum is verantwoordelijk voor het coördineren, initiëren, organiseren en opvolgen van vormings- en opleidingsinitiatieven voor werkzoekenden uit risicogroepen.

Risicogroepen worden gedefinieerd als :

- alle werkzoekenden die in de horecasector willen werken
- de werknemers in de horecasector die omwille van nieuwe technologieën of arbeidsprocessen een bijscholing of omscholing moeten krijgen
- autochtone en allochtone werkzoekende jongeren
- oudere werknemers en werknemers met een handicap

Het zijn de 3 regionale centra (die we hierna gemakkelijks halve afkortten als Horeca Vorming Vlaanderen, Horeca Vorming Brussel en Horeca Formation Wallonie) die onder toezicht van het Federaal Centrum instaan voor de praktische uitvoering van projecten voor risicogroepen.

2.2. Welke projecten ?

Elk van de 3 regionale centra heeft een samenwerkingsovereenkomst gesloten met de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding.

2.2.1. Brussel

In het kader van bovenvermelde samenwerkingsovereenkomst wordt voor werkzoekenden een opleiding tot keukenhulp of zaalhulp georganiseerd. Horeca Vorming Brussel komt voor de helft tussen in de opleidingskosten.

Los van deze samenwerkingsovereenkomst wordt via het contract met COBEFF (Coordination Bruxelloise pour l'Emploi et la Formation des Femmes) via de beroepsopleiding "keuken- en zaaldienst voor gemeenschapsrestauratie" geprobeerd werkzoekende vrouwen aan een job te helpen. Horeca Vorming Brussel steunt deze opleiding financieel, en neemt ook deel aan de selectie van de kandidaten.

Ook nog het vermelden waard is dat Horeca Vorming Brussel in 2010 heeft deelgenomen aan 4 beurzen betreffende vorming en tewerkstelling in de horecasector.

2.2.2. Vlaanderen

Bovenvermeld samenwerkingscontract heeft onder andere betrekking op :

- de sectorspecifieke screening van bij de VDAB ingeschreven werkzoekenden
- een permanente bijsturing en vernieuwing van het opleidingsaanbod inspelend op de behoeften van de arbeidsmarkt

Er wordt naar gestreefd werkzoekenden in de eerste plaats op te leiden tot instapberoepen (bijvoorbeeld keukenmedewerker) zodat ze snel aan de slag kunnen. Nadien kunnen ze zich via opleidingstrajecten verder bijscholen. De VDAB verbindt zich ertoe jaarlijks 250 werkzoekenden op te leiden tot een instapberoep, en Horeca Vorming Vlaanderen komt financieel tussen in de opleiding.

Los van de samenwerkingsovereenkomst met de VDAB ondersteunt Horeca Vorming Vlaanderen ook nog opleidingstrajecten die worden georganiseerd door plaatselijke overheden of niet-gouvernementele organisaties. De deelnemers worden intensief begeleid op het vlak van onder andere geletterdheid (taal, rekenen, ICT) en arbeidsattitudes en krijgen ook een intensieve jobcoaching.

Een voorbeeld van dergelijk opleidingstraject is Werkvorm in Antwerpen : taalzwakke allochtonen krijgen een opleiding tot keukenhulp, waarbij ook sterk de nadruk wordt gelegd op Nederlands leren.

2.2.3. Wallonië

In Wallonië worden in het kader van bovenvermelde samenwerkingsovereenkomst opleidingen tot keukenhulp en zaalhulp georganiseerd.

Los van de samenwerkingsovereenkomst vermelden we ook nog dat Horeca Formation Wallonie in 2010 grond heeft gekocht om 1 gebouw te laten optrekken waarin onder andere keukenopleidingen en zaalopleidingen kunnen worden georganiseerd.

2.3. Vertegenwoordigingen van de regionale centra

2.3.1. Brussel

Horeca Vorming Brussel was mede-oprichter van het Brussels Beroepsreferentiecentrum voor de Horecasector (Horeca Be Pro). Dit centrum, dat Horeca Vorming Brussel en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest elk voor de helft financieren, heeft onder meer als doel de bestaande opleidingsacties in de horecasector te versterken en te verbeteren.

2.3.2. Vlaanderen

In Vlaanderen nemen de sectorconsulenten deel aan een aantal werkgroepen en overlegorganen.

2.3.3. Wallonië

Horeca Formation Wallonie is onder andere vertegenwoordigd in de “Centres de technologie avancée”. Over heel Wallonië zijn er 4 van deze centra.

Ze bevinden zich in scholen van technisch en beroepsonderwijs. Via de centra wordt topuitrusting ter beschikking gesteld om beroepsopleidingen te organiseren.

Algemene opmerking:

Deze opsomming is slechts exemplatief. Aanvullende informatie vindt u in bijgevoegd document: *Jaarverslag Federaal Centrum voor Vorming en Vervolmaking in de Horecasector.*

Jaarverslag Federaal Centrum 2010

1. De akkoorden die de basis vormen van de werking.

1.1. Het sectoraal akkoord

Het Federaal centrum voor Vorming en Vervolmaking in de Horecasector vzw werd opgericht in de schoot van het Waarborg en Sociaal Fonds Horeca en Aanverwante bedrijven. Het is verantwoordelijk voor het coördineren, initiëren, organiseren en opvolgen van vormings- en opleidingsinitiatieven voor werkzoekenden uit risicogroepen.

De werking kadert in de engagementen, vastgelegd in de Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, betreffende de inspanningen ten voordele van personen die behoren tot de risicogroepen (95421).

In deze CAO wordt een bijdrage van 0,10% van de bruto loonmassa, aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vastgelegd om te besteden aan initiatieven die de tewerkstelling van personen uit de risicogroepen bevorderen.

Risicogroepen worden daarbij gedefinieerd als:

- Alle werkzoekenden ongeacht hun opleiding die in aanmerking wensen te komen voor een tewerkstelling in de horecasector
- De werknemers tewerkgesteld in de horecasector die tengevolge van de toepassing van nieuwe technologieën of arbeidsprocessen een bij- of omscholing moeten ontvangen
- Autochtone en allochtone werkzoekende jongeren
- Oudere werknemers en werknemers met een arbeidshandicap

1.2. De sectorconvenant met de Vlaamse Overheid

In september 2002 werd voor de eerste keer een protocolakkoord tussen de sectorale sociale partners en de Vlaamse Regering ondertekend met tot doel een aantal inspanningen in het kader van tewerkstelling te stroomlijnen en te verbeteren. Sindsdien werd bij het aflopen van een convenant steeds een nieuw onderhandeld met de Vlaamse Regering.

Tijdens deze onderhandelingen stelt de Vlaamse Regering een modelconvenant m.i.v. een modelactieplan, goedgekeurd door VESOC, voor. Per artikel uit het modelactieplan kunnen de sectorale sociale partners engagementen naar keuze opnemen in het convenant. Zo bekomt men een sectorspecifieke invulling van het convenant.

In 2010 werd een nieuw convenant afgesloten voor 2 jaar. Dit convenant legt de nadruk op 3 luiken:

- een betere afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt,
- het stimuleren en ondersteunen van competentieontwikkeling bij werkzoekenden en bij werknemers in de sector
- het ondersteunen van personen uit de kansengroepen en bevorderen van evenredige arbeidsdeelname in de sector

In ruil voor het afsluiten van een convenant subsidieert de Vlaamse overheid 4 sectorconsulenten, à rato van € 51.000 per consulent. Zij realiseren de acties opgenomen in het sectorconvenant.

In het kader van het economisch impulsplan “Herstel het vertrouwen” van de Vlaamse Regering werd aan het sectorconvenant een addendum toegevoegd voor de periode april 2009 - juli 2010. In dit addendum zijn concrete engagementen opgenomen rond competentieontwikkeling van werknemers en werkzoekenden. De uitvoering van dit addendum lag volledig in handen van het Vlaams Centrum. Het Vlaams Centrum heeft hiervoor een extra arbeidsconsulent in dienst genomen.

1.3. De uitvoering

Het Federaal Centrum heeft geen personeel in dienst. Het zijn de regionale centra die, onder toezicht van het Federaal Centrum, instaan voor de praktische uitvoering van de projecten naar risicogroepen in hun regio.

Het gaat om:

- het Vlaams Centrum voor Vorming en Vervolmaking in de Horecasector v.z.w, hierna genoemd ‘Horeca Vorming Vlaanderen’
- het Brussels Centrum voor Vorming en Vervolmaking in de Horecasector v.z.w., hierna genoemd ‘Horeca Vorming Brussel’
- het Centre Wallon de Formation et de Perfectionnement du secteur Horeca a.s.b.l., hierna genoemd ‘Horeca Formation Wallonie’

2. Leerlingen

In **Brussel** werd in 2010 geen industrieel leercontract getekend. De reden, aangekaart door de CEFA's om dit gebrek aan interesse voor het industrieel leerlingenwezen te verklaren, zijn ten eerste het tekort aan leerlingen die genoeg gemotiveerd zijn om in de dynamiek in te stappen en ten tweede het bestaan in de Franstalige Gemeenschap van de CISP (Convention d'Insertion Socio-Professionnelle) die dubbel gebruik met het industrieel leerlingenwezen maakt.

In **Vlaanderen** valt het luik onderwijs sinds 2008 volledig ten laste en onder de verantwoordelijkheid van Horeca Vorming Vlaanderen. Over deze activiteiten wordt uitvoerig gerapporteerd in het jaarverslag van het Vlaams Centrum voor Vorming en Vervolmaking in de Horecasector.

In **Wallonië** werd in uitvoering van de kaderovereenkomst die in voorbereiding is met het Waals Gewest een specifieke overeenkomst afgesloten tussen IFAPME/Centre Wallon de Formation voor het afleveren van een sectorale erkenning in de verschillende vormingscentra van IFAPME. Dit heeft het mogelijk gemaakt sectorale attesten keukenmedewerker en zaalmedewerker uit te reiken (175 attesten).

Wat betreft het industrieel leerlingenwezen werden in 2010 twee contracten van hulpkelner getekend, één met de CEFA uit Fleurus, één met de CEFA uit Court Saint Etienne, en één contract van keukenhulp met de CEFA uit Verviers. Dit zijn heel weinig contracten, met als reden aangekaart door de CEFA de zware administratieve procedure en de concurrentie in de Franstalige Gemeenschap van de CISP (convention d'insertion Socio – Professionnelle) die dubbel gebruik met het ILW maakt.

3 bedrijven hebben een aanvraag tot erkenning ingediend en zijn in afwachting van een industrieel leercontract.

3. Werkzoekenden

3.1. Opleiding

3.1.1. Raamovereenkomsten met Bruxelles Formation, Epicuris en VDAB

Elk van de drie regio's heeft een raamovereenkomst afgesloten met de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding.

3.1.1.1. Brussel

In 2010 werd de raamovereenkomst tussen de sector en Bruxelles Formation verlengd. Dit akkoord heeft betrekking op het gezamenlijk organiseren van:

- Een opleiding voor werkzoekenden tot keuken- of zaalhulp met een duurtijd van 31 weken.

Het akkoord voorziet dat beide partners elk de helft van de opleidingskost dragen. De bijdrage van de sector aan deze opleidingen bedroeg in 2010 € 120.851 voor de opleiding keuken- en zaalhulp en € 40.901 voor de opleiding 'kamermeisjes'.

3.1.1.2. Vlaanderen

De geldende samenwerkingsovereenkomst tussen de horecasector en VDAB werd afgesloten in mei 2006 en gewijzigd op 14 december 2006. De overeenkomst heeft betrekking op:

- de opleiding van werkzoekenden en werknemers
- de alternerende opleidingen voor werkzoekenden
- de begeleiding en opleiding op de werkvloer van werkzoekenden
- de begeleiding bij interne bedrijfsopleidingen
- de sectorspecifieke screening van werkzoekenden ingeschreven in de VDAB
- de communicatie van de samenwerking
- de productontwikkeling met het oog op een permanente bijsturing en vernieuwing van het opleidingsaanbod inspelend op de behoeften van de arbeidsmarkt

In 2010 werd verder overleg gepleegd i.f.v. het transitieproces van de Competentiecentra Horeca van VDAB. In september werd het concept toegelicht aan alle betrokkenen bij VDAB. De basisfilosofie is dat werkzoekenden in eerste instantie worden opgeleid tot de instapberoepen (keukenmedewerker-zaalmedewerker) zodat zij op de kortst mogelijke termijn aan de slag kunnen in de sector. Vervolgens kunnen zij via persoonlijke opleidingstrajecten verder bijscholing volgen. Een ander belangrijk aspect in deze visie is dat cursisten in de werkzoekendenopleiding van VDAB zo snel mogelijk met het werkveld in contact komen via het inlassen van stages in het opleidingstraject.

3.1.1.3. Wallonië

Het Waals centrum heeft een akkoord afgesloten met Epicuris m.b.t. de aflevering van een sectoraal certificaat. Als keukenhulp: 13 certificaten en als zaalhulp 4 certificaten.

3.1.2. Initiëren en ondersteunen van werkzoekendenopleidingen

3.1.2.1. Brussel

Zowel voor de sessie 2009 - 2010 als voor de sessie 2010 - 2011 werd door het Brussels centrum een overeenkomst gesloten met COBEFF (Coordination Bruxelloise pour l'Emploi et la Formation des Femmes) voor de beroepsopleiding 'keuken- en zaaldienst voor gemeenschapsrestauratie'. Het is de bedoeling om werkzoekende vrouwen toe te leiden naar de arbeidsmarkt via een beroepsopleiding.

Deze opleiding van 1281 uren omvat 3 luiken:

- Theoretische en praktische beroepsgerichte opleiding (780u): algemene kennis noodzakelijk voor de beroepsuitoefening, specifieke vakkennis, communicatie en bedrijfsbezoeken.
- Algemene opleiding: schrijfvaardigheden, burgerschap, E.H.B.O, en psychosociale begeleiding (165u).
- Stage in een onderneming (210u).

De sessie 2009 - 2010 startte in september 2009 met 14 cursisten, 4 deelnemers zijn om diverse redenen voortijdig uitgestapt. Van de 10 cursisten die de opleiding beëindigden behaalden er 8 een certificaat. 8 cursisten zijn aan het werk, de anderen waren nog werkzoekend.

In september 2010 startte een nieuwe groep cursisten.

De sector ondersteunt deze opleiding financieel t.b.v. € 31.000 per werkjaar. Het Brussels Centrum neemt ook deel aan de selectie van de kandidaten.

3.1.2.2. Vlaanderen.

3.1.2.2.1. De VDAB-opleidingen.

In het samenwerkingsakkoord met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding verbindt de VDAB er zich toe om jaarlijks 250 werkzoekenden op te leiden naar een functie in de horeca en dit op het niveau van beginnend beroepsbeoefenaar. De kosten van deze werkzoekendenopleidingen worden door de sector gedragen à rato van 2.200€ per persoon in opleiding. De sector erkent enkel de VDAB opleidingen met een gunstig verloop, d.w.z. volledig uitgevoerd en geslaagd.

In 2010 waren er 287 opleidingen "uitgevoerd - geslaagd" op een totaal van 392 gestarte opleidingen. 177 daarvan gebeurden in eigen beheer van VDAB, 110 opleidingen werden uitbesteed aan Centra voor Volwassenenonderwijs.

De spreiding over de verschillende beroepen en de verschillende regio's was als volgt:

| | A'pen | Herentals | Diest | Eisden | Oostende | Hasselt | Brussel | Aalst | Zeie | Gent | Totaal |
|----------------------------|-------|-----------|-------|--------|----------|---------|---------|-------|------|------|------------|
| Keukenmedewerker | 13 | 1 | 0 | 10 | 12 | 6 | | | | | 42 |
| Hulpkok | 41 | 13 | 0 | 15 | 22 | 24 | | 19 | | 28 | 142 |
| Hulpkelner | 15 | | | | 13 | 12 | | | | | 40 |
| Hulpkok/-kelner | | | | | | | 4 | | 7 | | 11 |
| Kok/Traiteur/Banket | | | | | | | 16 | | | | 16 |
| Kok grootkeuken | | | | | | | 13 | | | | 13 |
| Hulpkok grootkeuken | | | | | | | 3 | | | | 3 |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|------------|
| Totaal | 69 | 14 | 0 | 25 | 47 | 42 | 36 | 19 | 7 | 28 | 287 |
|---------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|------------|

3.1.2.2.2. Werkzoekendenprojecten van derdenorganisaties.

De horecasector ondersteunt in Vlaanderen diverse opleidingsprojecten die opgezet worden door de lokale of provinciale overheid en/of niet-gouvernementele organisaties. De deelnemers aan deze projecten zijn steeds personen uit moeilijk tewerkstelbare kansengroepen. In tegenstelling met de traditionele beroepsopleidingen worden de deelnemers intensief begeleid op het vlak van geletterdheid (taal, rekenen, ICT), arbeidsattitudes en werken aan persoonlijke randvoorwaarden die tewerkstelling belemmeren. Ook een intensieve jobcoaching maakt integraal deel uit van deze projecten.

De sector ondersteunt deze projecten niet enkel financieel; de provinciale sectorconsulent maakt ook telkens deel uit van de stuurgroep en kan zo het project mee sturen. De financiële tussenkomst van de sector werd vastgelegd op basis van een projectbegroting. De inbreng van de sector wordt bijgevolg mee bepaald op basis van andere subsidie- en financieringsbronnen. Dit heeft tot gevolg dat de inbreng vanuit de sector verschilt van project tot project.

Opleidingscentrum Middelkerke (voorheen: Sociaal Atelier Middelkerke)

Sinds 01.04.2004 ondersteunt de horecasector deze reeds langer bestaande keukenopleiding van het OCMW Middelkerke. In het verleden richtte dit project zich enkel tot keukenmedewerker grootkeuken, maar sinds de samenwerking met de sector wordt sterker gefocust op tewerkstelling in de horeca.

De opleiding gebeurt in een productieomgeving. Er wordt gekookt voor de schoolklassen die in het opleidingscentrum verblijven en voor de sociale restaurants van het OCMW.

Het project functioneert op basis van een permanente in- en uitstroom. Onze samenwerkingsovereenkomst met het OCMW van Middelkerke beoogt 35 volledige opleidingstrajecten. In 2010 startten 46 personen in de opleiding. Midden maart 2011 hadden 20 cursisten de opleiding volledig doorlopen en hadden 10 cursisten de opleiding nog niet beëindigd.

Dit project wordt door de sector ondersteund voor een bedrag van € 80.000.

Werkvormm, Antwerpen

De sector steunt samen met VDAB het opleidingsinitiatief dat de v.z.w. WerkVormm heeft opgezet. Bij WerkVormm wordt een korte opleiding keukenhulp van 4 maanden aangeboden. Deze opleiding is vooral gericht naar taalzwakke allochtonen, er wordt dan ook een ruim pakket Nederlands als tweede taal voorzien.

Onze samenwerkingsovereenkomst met Werkvormm vzw heeft betrekking op 30 opleidingstrajecten. In 2010 startten 32 deelnemers in de opleiding, 28 deelnemers hebben de opleiding volledig doorlopen.

In dit project werd door de sector € 30 000 geïnvesteerd.

CVO Provincie Antwerpen (voorheen: PCVOA), Antwerpen

AntwWerk is een opleiding tot hulpkok in Antwerpen voor moeilijk bemiddelbare werkzoekenden, georganiseerd door het CVO Provincie Antwerpen.

De lessen worden gegeven door vaste instructeurs van het CVO PA. Deze opleiding volgt het officiële leerprogramma van het departement Onderwijs. De cursisten die slagen krijgen dus ook een officieel attest.

De technische opleiding wordt aangevuld met taalcursussen en remediërende persoonsgerichte vorming. De school staat in voor de volledige opleiding, m.i.v. toeleiding, stagebegeleiding en jobcoaching. Bijgevolg werd een coördinator aangetrokken die deze bijkomende taken op zich neemt, met de nadruk op jobcoaching.

Onze samenwerkingsovereenkomst met het CVO Provincie Antwerpen heeft betrekking op 24 opleidingstrajecten. In 2010 startten 29 cursisten in de opleiding. 23 deelnemers hebben de opleiding volledig doorlopen.

De financiële tussenkomst van de sector bedroeg € 20.000.

V.O.R.K., Kortrijk

Deze opleiding tot keukenmedewerker voor moeilijk bemiddelbare werkzoekenden in Kortrijk is gestart in april 2006. V.O.R.K. is een samenwerkingsverband tussen een 10-tal organisaties waaronder VDAB, de stad Kortrijk, het O.C.M.W. Kortrijk, twee CVO's en de sector. De promotor is v.z.w. Mentor die een ruime ervaring heeft met opleidingsprojecten en begeleiding van laaggeschoolden.

De cursisten worden onmiddellijk ingeschakeld in een productieketen, waarbij zij een volwaardige schakel zijn. De opleiding gaat door in de volledig uitgeruste keuken van het O.C.M.W.-rusthuis in Heule.

Onze samenwerkingsovereenkomst met Mentor vzw heeft betrekking op 21 opleidingstrajecten. In 2010 startten 33 cursisten in de opleiding, waarvan 22 cursisten de opleiding volledig hebben doorlopen.

De financiële tussenkomst van de sector bedroeg € 35.000.

H.O.B.O., Brugge

De sector initieerde dit Brugs project dat organisatorisch veel gelijkenis vertoont met V.O.R.K.. Ook het doelpubliek en de finaliteit zijn identiek. De projectleiding is in handen van Groep Intro vzw. De andere partners waren VDAB, beide Brugse CVO's en de West-Vlaamse Hogeschool die haar keuken ter beschikking stelt zodat de opleiding kan doorgaan in een productieomgeving. In september 2010 trokken de CVO's zich terug uit de opleiding, waardoor een deel van de kosten van de instructeur ten laste van Groep Intro vzw kwam.

Onze samenwerkingsovereenkomst met Groep Intro vzw heeft betrekking op 24 opleidingstrajecten. In 2010 stroomden 26 cursisten in, waarvan 13 cursisten de opleiding volledig hebben doorlopen.

De bijdrage van de sector bedroeg € 57.700.

IKOOK, Gent

Deze opleiding tot Hulpkok-Zaalhulp is een samenwerkingsverband tussen het OCMW Gent, de Stad Gent (met o.a. het stedelijk CVO), de VDAB en het Centrum voor basiseducatie. Het project engageerde zich voor een instroom van 12 cursisten per opleiding: de helft uitkeringsgerechtigde werkzoekenden; de andere helft OCMW-klienten. In september 2009 startte er een nieuwe opleiding met 12 cursisten, die af liep in juni 2010. Het project werd niet gecontinueerd doordat het engagement van de Stad Gent zich beperkte tot de eerste opleidingen. VDAB werd niet bereid gevonden om het project verder te financieren.

De sector, de stad Gent en VDAB betalen elk een derde van de additionele opleidingskost t.b.v. € 15.000.

CAPPUCCINO, De Panne

Het gaat hier om een eenmalig opleidingsproject waarbij 10 cursisten werden opgeleid tot tearoommedewerker. Het project is een samenwerkingsverband tussen de SERR Oostende-Westhoek, de CVO's Westhoek, de VDAB en Horeca Vorming Vlaanderen. ERSV West-Vlaanderen trad op als promotor.

16 cursisten zijn gestart in de opleiding, 13 cursisten hebben de opleiding volledig doorlopen en 10 cursisten waren geslaagd. De helft van hen vond na afloop van de opleiding werk in het PC 302.

De sector financierde dit project voor een bedrag van 8.045 Euro.

3.1.2.3. Wallonië

Certifiëren van opleidingen.

Het Waals centrum heeft een sectoraal certificaat ontwikkeld dat uitgereikt kan worden in de scholen voor deeltijds onderwijs in het kader van contracten van het ILW, door de IFAPME in het kader van het leerlingenwezen en aan de werkzoekenden die een horecaopleiding volgden in het kader van de raamovereenkomst tussen de Forem en de sector.

3.1.3. Uitvoeren van werkzoekendenopleidingen

3.1.3.1. RAAMOVEREENKOMST MET BRUXELLES FORMATION

In 2010 werd de raamovereenkomst tussen de sector en Bruxelles Formation herzien. Dit akkoord heeft betrekking op het gezamenlijk organiseren van:

Een opleiding voor werkzoekenden tot keuken- of zaalhulp met een duurtijd van 31 weken.

Het akkoord voorziet dat beide partners elk de helft van de opleidingskost dragen. De bijdrage van de sector aan deze opleidingen bedroeg, in 2010, 120 851 € voor de opleidingen keuken- en zaalhulp.

Het Brussels Centrum is een actieve partner in de horecaopleidingen van Bruxelles Formation. Ze nemen volgende taken op zich:

- De planning van de opleiding
- De pedagogische omkadering en coördinatie
- De dagelijkse opvolging van de cursisten tijdens het opleidingsgedeelte in het opleidingscentrum
- Het zoeken van stageplaatsen voor het alternerend gedeelte van de opleidingen
- Het opvolgen van de cursisten 'kamermeisje' op hun leerwerkplek
- De begeleiding van de instructeurs van de opleiding zaal en keuken die het werkplekieren in de bedrijven opvolgen.
- Deelname aan de stuurgroep.

De opleiding gaat door in het opleidingscentrum van het Brussels Centrum in Ukkel (site Espace Formation PME).

3.1.3.1.1. De opleiding tot zaal- en keukenhulp

Deze opleiding liep over 7 maanden van december t.e.m. juni en bestond uit 3 luiken:

- een kennismaking met het beroep. (3 weken)

Gedurende deze periode konden de kandidaten via bedrijfsbezoeken, getuigenissen van werknemers en van vroegere cursisten en via ateliers keuken en zaal zich een beeld vormen van de sector en zich ervan vergewissen of de opleiding en het beroep overeenkomt met hun verwachtingen. De opleiders kregen de kans om te evalueren of de kandidaten het juiste profiel hadden.

Op het einde van deze periode werd beslist of de kandidaat zou starten in de opleiding en werd de richting keuken of zaal bepaald. 26 deelnemers namen deel aan deze oriëntatie, 4 kandidaten werden niet toegelaten tot de eigenlijke opleiding. Uiteindelijk startten 10 kandidaten de opleiding 'zaal' en 11 de opleiding 'keuken'.

- Voltijdse opleiding in het vormingscentrum. (11 weken)

De bedoeling is dat de cursisten de nodige technische kennis en de vereiste technische en sociale vaardigheden verwerven en dat ze een goed beeld krijgen van het beroep en van de arbeidsomstandigheden in de Horeca.

- Een alternerende opleiding. (4 maanden)

De cursisten volgen per week 13 uur les in het opleidingscentrum en krijgen gedurende 24u per week een opleiding op de werkvloer. Het was het Brussels Centrum dat deze bedrijven selecteerde.

De bedoeling is de cursisten te confronteren met een reële arbeidssituatie, hen de gelegenheid te geven om hun nieuw verworven generieke en technische competenties in de praktijk te brengen en hun opleiding voor beide aspecten te vervolledigen.

Om deze doelstelling te bereiken werden de cursisten van nabij opgevolgd door een instructeur en werden door de mentor in het bedrijf goed begeleid. Zowel Horeca Vorming als de instructeurs evalueerden regelmatig dit opleidingsgedeelte.

Tijdens de opleidingsdagen in het opleidingscentrum werd de technische en persoonsgebonden opleiding verder gezet en werden de tekorten die op de werkvloer werden vastgesteld geredieerd.

Er waren 2 cursisten die hun opleiding niet afmaakten. De 10 cursisten 'zaalhulp' en de 9 cursisten 'keukenhulp' die de opleiding beëindigden hebben allemaal hun certificaat behaald.

Ondertussen zijn er 13 cursisten aan het werk. 2 cursisten zijn aan een nieuwe opleiding begonnen. 4 van hen zoeken nog steeds werk, van 1 cursist zijn geen gegevens beschikbaar.

3.1.3.1.2. De opleiding tot kamermeisje.

Deze opleiding liep over 3 maanden en bestond uit 3 luiken:

- een kennismaking met het beroep. (2 weken)

De opleiding werd voorafgegaan door een periode van bepaling van twee weken. Deze twee weken hebben als doel de kandidaten vertrouwd te maken met het beroep, hun keuze te checken en hun motivering en hun capaciteit tot integratie in de sector als kamermeisje/jongen te beoordelen. 9 kandidaten hebben aan de bepaling deelgenomen.

- Voltijdse opleiding in het vormingscentrum. (4 weken)

De bedoeling van deze module is dat de cursisten de nodige praktische, technische en sociale vaardigheden verwerven en dat ze een goed beeld krijgen van het beroep en van de arbeidsomstandigheden in de Horeca. Een cursus Engels nam een belangrijke plaats in in deze module.

- Een alternerende opleiding. (6 weken)

De opleiding werd afgesloten met een periode van alternerend leren; gedurende 4 dagen vervolgden de cursisten hun opleiding in een bedrijf. Ze volgden daarbij het gewone werkrooster en ze werden ingeschakeld in bestaande teams.

De bedoeling is de cursisten te confronteren met een reële arbeidssituatie, hen de gelegenheid te geven om hun nieuw verworven generieke en technische competenties in de praktijk te brengen en hun opleiding voor beide aspecten te vervolledigen.

Horeca Vorming Brussel stond in voor het zoeken van stageplaatsen, het plaatsen van de cursisten, de bedrijfsbezoeken en de evaluatie van de stage.

Een dag per week kwamen de cursisten naar het opleidingscentrum om hun technische opleiding te vervolledigen en ervaringen uit te wisselen. Een van deze dagen was gericht op aanwervingsgesprekken en meer algemeen het solliciteren.

Negen cursisten startten de opleiding, 6 onder hen voltooiden hun opleiding en 3 van hen kregen een certificaat. 2 cursisten zijn aan het werk.

3.1.4. Doelgroepenbeleid t.a.v. werkzoekenden

Alle opleidingsinitiatieven voor werkzoekenden zijn gericht op de risicogroepen zoals omschreven in de sectorale CAO van 17/10/2007. Maar ook als we de definitie van risicogroep verengen tot de categorieën die door de NAR worden weerhouden, nl. laaggeschoolden, allochtonen en ouderen scoren deze projecten uitzonderlijk goed.

In elk project zijn dan ook een aantal methodieken en voorzieningen ingebouwd om de instroom van de kansengroepen te stimuleren en de hun uitstroom naar werk te faciliteren. Welke dat concreet zijn is per project verschillend en hangt af van de specifieke situatie. Het gaat om zaken als sollicitatietraining, taallessen, een intensieve en geïndividualiseerde opvolging tijdens en na de opleiding.

In onderstaande tabel geven we per regio de participatiegraad van de verschillende kansengroepen. Voor Vlaanderen maken we een onderscheid tussen de VDAB- en de derdenopleidingen.

Het aantal deelnemers dat in 2010 een horeca-opleiding startte is per regio sterk verschillend; Brussel 30 in de opleidingen in het kader van de samenwerking Horeca Vorming-Bruxelles Formation, 14 in opleidingen georganiseerd door derden en 93 in het kader van vormingen voor werkzoekenden van het Referentiecentrum, Vlaanderen 392 VDAB-opleidingen en 143 opleidingen bij andere opleidings- en tewerkstellingsorganisaties en Wallonië 0. Daarom geven we de voorkeur aan het werken met percentages. De som van de deelnemers behorende tot een kansengroep is groter dan het totaal aantal deelnemers omdat cursisten vaak tot meer dan één kansengroep behoren.

Bij de VDAB-starters waren 53% laaggeschoolden, 30 % allochtonen, 9 % werkzoekenden 50 jaar of ouder, en ruim 9% werkzoekenden met een arbeidshandicap. Bij de niet-VDAB-opleidingen behoren nagenoeg alle deelnemers tot één van deze kansengroepen: 90% laaggeschoolden, 50% allochtonen, 8 % 50 jaar en ouder, en 15 % personen met een arbeidshandicap. Een groot aantal deelnemers behoort tot meerdere van deze doelgroepen.

| | Brussel Bruxelles Formation | Brussel derden | Vlaanderen VDAB | Vlaanderen derden | Wallonië |
|------------------|-----------------------------------|-------------------|--------------------|----------------------|----------|
| Laaggeschoolden | - | 80 % | 53 % | 90% | |
| Oudere werklozen | 4 % | 40 % | 9 % | 8 % | |
| Allochtonen | 29,16 % | 60 % | 30 % | 50 % | |

Enkele opmerkingen bij deze cijfers.

De omschrijving van de verschillende categorieën is niet steeds dezelfde. Zo verwijst in Vlaanderen de term “allochtonen” naar de etniciteit van de persoon. In Wallonië en Brussel worden enkel personen met een niet-EU nationaliteit geregistreerd als allochtoon.

Oudere werklozen zijn voor de NAR mensen van 45 jaar en ouder. In Vlaanderen is een oudere werknemer volgens de VESOC-criteria minimaal 50 jaar en het is volgens dit criterium dat iemand geregistreerd werd als oudere werkzoekende. In Brussel daarentegen valt men onder deze categorie vanaf 41 jaar.

3.1.5. Financiële stimulansen om een opleiding te volgen

Elke regio heeft een premiestelsel uitgewerkt rekening houdend met de specifieke situatie in de regio. De verschillen tussen de 3 stelsels zijn miniem. In de drie gevallen kadert de premie in het raamakkoord met de regionale dienst voor beroepsopleiding.

In **Brussel** wordt een brutopremie van € 20 per effectief gevolgde week opleiding betaald aan iedereen die een opleiding die het centrum samen met Bruxelles Formation organiseert (keuken- en zaalhelp en kamermeisje) met succes heeft beëindigd. Dit betekent voor zaal- en keukenhulpen een premie van € 560 bruto en voor de kamermeisjes een premie van € 160. In 2008 ontvingen 24 cursisten een premie.

In **Vlaanderen** bestaat het premiestelsel niet meer sinds het tweede trimester van 2008. Opleidingen die startten na 30 april 2008 geven geen recht meer op een premie. Voor opleidingen die voor die datum startten wordt een premie toegekend aan wie een opleiding

tot beginnend beroepsbeoefenaar met succes heeft beëindigd en binnen de 6 maanden na de opleiding met een contract van onbepaalde duur tewerkgesteld is binnen een bedrijf behorend tot PC 302. Enkel de opleidingen tot hulpkelner/-kok, kok en kelner komen dus in aanmerking, de opleidingen keukenhulp worden beschouwd als vooropleidingen.

De premie bedraagt net als in Brussel € 20 bruto per week opleiding.

In 2010 werden volgende premies uitbetaald:

| | Aantal premies | Bedrag |
|-------------------|----------------|---------|
| Brussel | 16 | € 7.700 |
| Vlaanderen | 2 | € 620 |
| Wallonië | 0 | € 0 |
| Totaal | | € |

3.1.6. De premie voor de werkgevers.

Daar de bedoeling van de opleiding uiteraard de tewerkstelling van de cursisten is, voorziet de sector ook een premie voor de werkgevers die iemand aanwerven die met succes een beroepsopleiding heeft voltooid. Het gaat om die opleidingen die ook voor de werknemers het recht op een premie openen.

De werkgever heeft gedurende 5 maanden recht op een premie van € 500 (pro rata bij deeltijdse tewerkstelling). De voorwaarde is dat de cursist wordt aangenomen met een contract van onbepaalde duur. Uiteraard moet het bedrijf onder P.C. 302 ressorteren en in orde zijn met de sociale wetgeving.

In **Brussel** moet het Centrum bovendien onmiddellijk verwittigd worden van het ontslag van de werknemer met kennisgeving van de reden.

Vlaanderen stelt als bijkomende voorwaarde dat tewerkstelling aanvangt binnen de 6 maand na het beëindigen van de opleiding. Voor deze premie geldt hetzelfde uitdoofscenario als voor de hierboven vermelde werknemerspremie.

In 2010 werden volgende premies uitbetaald:

| | Aantal premies | Bedrag |
|-------------------|----------------|-------------|
| Brussel | 4 | € 10.000,00 |
| Vlaanderen | 6 | € 9.420, 00 |
| Wallonië | 0 | 0 |
| Totaal | | € |

3.2. Combinatie tewerkstelling - opleiding: de IBO-premie

In Vlaanderen organiseert en begeleidt VDAB een vorm van opleiding op de werkvloer: de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO) voor werkzoekenden. Voor een werkloze aan de slag gaat bij een werkgever, wordt een opleidingprogramma en de opleidingsduur overeengekomen tussen de VDAB, de werkgever en de werkzoekende. De

werkgever engageert zich om deze persoon op te leiden volgens het opleidingsprogramma en binnen de afgesproken duurtijd. Deze bedraagt, behoudens uitzonderlijke gevallen, maximaal 6 maanden. Na deze opleiding is het bedrijf verplicht om de werkzoekende een contract voor onbepaalde duur aan te bieden.

Tijdens de opleidingsperiode betaalt de werkgever geen loon of RSZ; enkel een productiviteitsvergoeding. De werkloze ontvangt bovenop zijn werkloosheidsvergoeding een premie die overeenkomt met het verschil tussen het normale loon en zijn uitkering.

Om deze vorm van inschakeling in het arbeidsproces te stimuleren kende de sector een premie toe aan bepaalde werkzoekenden die ten laatste op 30 april 2008 in dit systeem stapten. Ook deze premie wordt stopgezet om budgettaire redenen.

De werknemer/cursist ontvangt een premie van 20€ bruto per week opleidingstijd (pro rata bij deeltijdse tewerkstelling). De tewerkstelling moet minimaal even lang geduurd hebben als de voorafgaande opleiding alvorens de premie kan aangevraagd worden.

Het spreekt voor zich dat zowel de opleiding als de tewerkstelling moet gebeuren in een bedrijf dat ressorteert onder P.C. 302.

In 2010 werden nog 2 premies uitbetaald voor een totaal bedrag van € 356,31.

3.3. Diversen

3.3.1. Deelname job- en opleidingsbeurzen.

Horeca Vorming Brussel

Horeca Vorming Brussel nam in 2010 deel aan 4 beurzen aangaande vorming en tewerkstelling of de Horeca.

Opleidingsbeurs

Op 18 mei nam Horeca Vorming Brussel deel aan de Opleidingsbeurs, georganiseerd door de Stad Brussel en het Opleidings- en Jobhuis.

Deze beurs heeft als doelstelling om de belangrijkste vormingsoperatoren en begeleidingsorganismen samen te brengen en op een gezamenlijke locatie nuttige inlichtingen te verschaffen over het vormingsaanbod op het grondgebied van de Stad Brussel. Deze beurs mocht meer dan 500 bezoekers verwelkomen.

Werkbeurs Tracé en Werkwinkel

Horeca Vorming Brussel nam deel aan de beurs 'Plan naar Werk', georganiseerd door de vzw Tracé op 1 juni in de Ancienne Belgique.

Deze beurs is bestemd voor werkzoekenden die over een basiskennis Nederlands beschikken en voor adviseurs en begeleiders. De beurs heeft als doel het bestaande Nederlandstalige opleidingsaanbod te communiceren, evenals de werkervaringsprojecten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Ook de instellingen die de werkzoekenden begeleiden zijn aanwezig op deze beurs.

Horecalife

Van 3 tot 5 oktober. Deze beurs is de Brusselse beurs voor vaklui uit de Horeca en gaf de mogelijkheid om een publiek van werkgevers in te lichten over de activiteiten van Horeca Vorming Brussel.

Salon du SIEP

De beurs van de Service d'Information sur les Etudes et les Professions (Informatiedienst over studies en beroepen) vond plaats op 26 en 27 november en zorgde ervoor dat een gevarieerd publiek werd bereikt van jongeren op zoek naar een studierichting via een publiek van werkzoekenden en lesgevers.

3.3.2. Gebouwen

Horeca Formation Wallonie voerde onder toezicht van KPMG een haalbaarheidsstudie uit teneinde het Centrum te voorzien van technische lokalen.

Deze studie leidde tot een positief resultaat, waarop het Centrum verschillende plannen uitwerkte voor het bouwen van twee gebouwen met laag energieverbruik. De aankoop van de grond, de voorlopige koopakte en de lastenboeken werden ondertekend op 23 december 2010. Dankzij deze technische lokalen kan Horeca Formation Wallonie keuken- en zaalopleidingen, baropleidingen, opleidingen tot onthaalmedewerker hotel en tot kamermeisje organiseren.

3.3.3. Kaderovereenkomst

In juni 2010 ontmoette Horeca Formation Wallonie de speciaal afgezanten van de kabinetten van de Minister van Leerplichtonderwijs en van Onderwijs voor Sociale Promotie en van de Minister van Tewerkstelling en Vorming. Deze namen het initiatief om de beroepssectoren te verenigen voor de bespreking van de harmonisering van de inhoud van de Kaderovereenkomsten tot samenwerking inzake Vorming, Professionele inschakeling en Onderwijs in de beroepssectoren in het Waals Gewest en de Franstalige Gemeenschap. Horeca Formation Wallonie verkoos bepaalde lijnen prioriteit te geven en de projecten te ontwikkelen volgens actiefiches.

3.3.4. Onderwijs: kabinet van Minister Simonet

Met de doelstelling om eerder de verworven kennis te waarderen in plaats van mislukkingen te sanctioneren, wordt door een werkgroep de certificering per eenheid (certification par unité CPU) gepland. De vormingsprofielen worden geherstructureerd in vergelijking met onze functieclassificatie.

Deze werkzaamheden zullen voorafgaan aan de productie van de nieuwe profielen door de SFMQ (Service Francophone des Métiers et des Qualifications – Franstalige Dienst voor Beroepen en Kwalificaties).

3.3.5. IFAPME

Horeca Formation Wallonie nam deel aan de vormings-referentielijsten ter verwijzing naar de Functieclassificatie.

A16 Manager van een Brasserie – Snackbar – Taverne Brasserie

A31 Verantwoordelijke Sneldienstrestauratie

A20 Chef grootkeuken

A26 Manager van een Frituur

A27 Hoteldirecteur

4. Vertegenwoordigingen.

4.1. Vlaanderen

In Vlaanderen nemen de sectorconsulenten deel aan een aantal werkgroepen en overlegorganen namens de sector.

- Overleg op regelmatige basis , ad hoc overleg binnen en met een deelname aan de initiatieven van de verschillende SERR/RESOC's is de meest tijdsintensieve vertegenwoordiging. Een aantal van deze initiatieven zijn ook expliciet gericht op professionalisering.
- De sectorconsulenten nemen deel aan het consulentenoverleg dat binnen de SERV georganiseerd wordt voor iedereen die werkt aan de uitvoering van de sectorconvenanten in de verschillende sectoren.
- In Antwerpen neemt Horeca Vorming Vlaanderen deel aan het Sectoraal Netwerk Horeca, de opvolger van de "Horecacluster". Het sectoraal Netwerk Horeca besloot tot het maken van een sector- en competentiefoto voor het arrondissement Antwerpen, om op basis daarvan de prioriteiten en daaraan gekoppelde acties uit te zetten.
- In Gent is de sectorconsulent lid van de "werkgroep horeca" die in de schoot van het samenwerkingsverband Gent, Stad in Werking (G,SiW) het overleg rond het werken in de horeca stimuleert.

De sectorconsulent participeerde ook in één van de werkgroepen van Gent, Stad in Werking, die het versterken van het onthaal- en het opleidingsbeleid in kleine bedrijven beoogde. Er werd een begeleidingspakket ontwikkeld op maat van micro-ondernemingen in de horecasector i.f.v. HR-ondersteuning, dat in 2010 werd uitgetest bij een groep van 7 Gentse horecazaken.

Uit de bevraging van deze bedrijven blijkt dat zij tevreden zijn met de aanpak van de begeleiding op maat en met de behaalde resultaten binnen hun bedrijf.

4.2. Wallonië

- Het Waals centrum is vertegenwoordigd in de Raad van Bestuur van het Competentiecentrum Epicuris in Villers-le-Bouillet. De oprichting van dit centrum, gewijd aan de restaurantsector, is een initiatief van de Waalse regering.
- Het Waals Centrum is ook vertegenwoordigd in de Centres de technologie avancée (CTA) via hun 'Comité de pilotage'. Deze centra zijn gevestigd in Luik, Libramont, Doornik en Namen.

De infrastructures bevinden zich in scholen van technisch en beroepsonderwijs waar topuitrusting wordt ter beschikking gesteld van de leerkrachten, de leerlingen en de werkzoekenden om beroepsopleidingen te organiseren.

De oprichting van de CTA's is een initiatief van de Franstalige Gemeenschap in samenwerking met het Waals Gewest.

4.3. Brussel

4.3.1 Brussels Beroepsreferentiecentrum voor de Horecasector

In 2006, in het kader van het Sociaal Pact voor de Brusselse tewerkstelling van 11 juni 2002 werd door de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een verzoek tot project gelanceerd voor de creatie van sectoriële Beroepsreferentiecentra. De Horecasector was één van de beoogde sectoren.

Het Brussels Centrum voor Vorming en Vervolmaking in de Horecasector wenste deel te nemen aan de oprichting te Brussel van een referentiecentrum voor de Horecasector met het oog op het versterken van bestaande acties en een nieuwe dimensie te geven aan de opleidings- en werkgelegenheidspolitiek in de Horecasector. Einde 2007 werd dus de vzw Brussels Beroepsreferentiecentrum voor de Horecasector opgericht (Horeca Be Pro). Haar activiteiten startten concreet in 2009.

De doelstellingen van de Referentiecentra zijn :

- De samenwerking met de wereld van de werkgelegenheid en opleiding te structureren
- Het op touw zetten van een analyse- en onderzoeksplatform over de evolutie van de beroepen en kwalificaties
- Onderzoeken ondernemen om in een moderne infrastructuur te investeren
- Ontwikkeling van een referentieruimte voor schoolgaande jongeren, lesgevers, werkzoekenden, werknemers maar ook werkgevers uit de Horecasector, zowel met betrekking tot pedagogische hulpbronnen als technische vaardigheden
- De bestaande Horeca opleidingsacties versterken en verbeteren en de innovatie van nieuwe opleidingstrajecten
- De terbeschikkingstelling aan de opleiders en instructeurs in beroepsopleiding van de pedagogische instrumenten, een documentatiebron over de beroepen en een doorlopend opleidingsprogramma
- Sensibiliseringsacties voeren met betrekking tot de Horecaberoepen in het Brussels Gewest
- Ontwikkeling van technisch-professionele vaardigheidstesten met het oog op tewerkstelling en/of oriëntatie naar een opleiding
- De invoering van procedures voor de evaluatie en erkenning van verworven competenties

Het vzw Brussels Beroepsreferentiecentrum voor de Horecasector wordt voor 50% bestuurd door publieke partners en voor 50% door privépartners. De privépartners zijn respectievelijk vertegenwoordigd door 50% werkgevers en 50% werknemers.

Het Referentiecentrum wordt enerzijds gefinancierd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en anderzijds door Horeca Vorming Brussel (elk ten belope van 50%).

Het gaat dus om een echte synergie met betrekking tot middelen maar ook met betrekking tot acties tussen de Brusselse openbare sector en de horecasector.

In 2010 waren de activiteiten van Horeca Be Pro geconcentreerd rond:

1. Het opstellen van een inventaris van de opleidingstrajecten in de Horeca te Brussel
2. Opleidingsacties

Wat de opleidingsacties betreft, werden er verschillende activiteiten georganiseerd:

| <u>Opleiding voor werkzoekenden</u> | | |
|--|-----------------------|--------------------|
| | <u># personen</u> | <u># dagen</u> |
| Onthaalmedewerkers hotel | 14 | 54 |
| Keukenhulp – vergroten van de vaardigheden | 14 | 17 |
| Zaalhulp – vergroten van de vaardigheden | 7 | 17 |
| Chef de partie – vergroten van de vaardigheden | 12 | 18 |
| Goede hygiëne praktijken - HACCP - Zelfcontrole | 46 | 12 |
| CV en sollicitatiegesprekken | 62 | 24 |
| <u>Opleiding voor werknemers</u> | | |
| | - | - |
| | <u># personen</u> | <u># dagen</u> |
| Mentoraat | 24 | 4 |
| <u>Opleidingen voor lesgevers</u> | | |
| | <u># personen</u> | <u># dagen</u> |
| Diverse modules | 27 | 6 |
| <u>Opleiding voor leerlingen</u> | | |
| | <u># personen</u> | <u># dagen</u> |
| Nederlands | 13 | 5 |
| <u>Opleidingen voor werknemers uit het doorstromingsprogramma van de vzw Omnivore</u> | | |
| | <u># personen</u> | <u># dagen</u> |
| Diverse modules | 12 | 19 |
| <u>TOTAAL</u> | <u>231</u> | <u>176</u> |

3. Communicatie en promotie van beroepen
 - Opstellen van beschrijvende steekkaarten van de beroepen
 - Informatiesessies over de beroepen
 - Deelname aan beurzen en salons met betrekking tot horeca, tewerkstelling en vorming

4.3.2 « Centres de Technologie Avancée pour les métiers de bouches »

De “Centres de Technologie Avancée” werden gecreëerd op initiatief van de Franse Gemeenschap in samenwerking met het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het zijn infrastructuren die gevestigd zijn binnen technische en professionele onderwijsinstellingen of aanverwanten. Ze stellen spitsinstallaties ter beschikking aan de leerlingen, opleiders, werkzoekenden en werknemers om kwalificerende opleidingen te ontwikkelen.

Horeca Vorming Brussel wordt in het Begeleidingscomité vertegenwoordigd door haar dagelijks bestuurder die de invoering van de “Centres de Technologie Avancée” op de site van de COOVI opvolgt.

Rapportage inclusieve arbeidsmarkten

De Nationale Arbeidsraad verzocht de paritaire comités te rapporteren over de inspanningen die geleverd werden om een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren.

De groene sectoren deden de afgelopen jaren inspanningen om risicogroepen kansen te geven op de arbeidsmarkt. Als 'best practice' kunnen de tewerkstellingspremies van de sector te indicatieve titel worden vernoemd. Werkgevers die een werknemer aanwerven, ontvangen van het waarborg en sociaal fonds van de landbouw- resp. tuinbouwsector een tewerkstellingspremie. De werknemers moeten tot één van vijf risicogroepen behoren (langdurig werkzoekende, allochtone werknemer, herintreder, laaggeschoolde werkzoekenden of laaggeschoolde werknemer. Dit heeft tot de volgende resultaten geleid:

PC. 144 – Landbouw

In de landbouwsector werden in 2009 32 premies uitbetaald, voor een bedrag van 58.498 euro. De verdeling over de risicogroepen was als volgt:

| Risicogroep Groupe à risque | Aantal werknemers nombre de travailleurs | Percentage En % |
|---|---|----------------------------|
| langd. werkl./chôm. longue durée | 10 | 31,25% |
| allochtoon/étranger | 8 | 25,00% |
| laaggesch. werkz./chôm. faible qual. | 7 | 21,88% |
| Herintreder / reintegrant | 1 | 3,13% |
| laaggesch. werkn. / trav. faible qual. | 6 | 18,75% |
| Totaal aantal aanvragen Nombre total de demandes | 32 | 100,00% |

PC. 145 – Tuinbouw

In de tuinbouwsector werden in 2009 131 premies uitbetaald, voor een bedrag van 245.664 euro. De verdeling over de risicogroepen was als volgt:

| Risicogroep | Aantal werknemers | Percentage |
|--------------------------------|--------------------------|-------------------|
| Allochtonen | 106 | 80,92% |
| Laaggeschoolde werknemer | 1 | 0,76% |
| Laaggeschoolde werkzoekend | 16 | 12,21% |
| Langdurig werkloze | 7 | 5,34% |
| Mindervalide | 1 | 0,76% |
| Totaal aantal aanvragen | 131 | 100,00% |

Objet:

TR: toepassing EU akkoord 'sociale insluiting'

Van: Ingrid Van Craeynest [mailto:ingrid@tlv.be]

Verzonden: 2011-06-07 12:01

Aan: Paul Windey; koen.cabooter@unizo.be

Onderwerp:

Geachte heer,

De Nationale Arbeidsraad is op 25 mei 2011 om 16 uur in plenaire zitting samengekomen .De Raad heeft de aanbeveling nr. 22 goedgekeurd met het oog op de omzetting van de kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten, die de Europese sociale partners (EVV, Business Europe, UEAPME en CEEP) op 25 maart 2010 hebben ondertekend.

Een good practice vanwege de sector transport en logistiek werd uitgewerkt als ESF – project met POM –Oost-Vlaanderen: het ESF Project Talent Transfer en de daarbij horende "Talenten Trotter" .

Het project werd als één van de drie ESF Ambassadeurs 2011 verkozen omwille van zijn geïntegreerde aanpak welke oog heeft voor draagvlak ontwikkeling, de gidsende benadering en de bijkomende produkten (cahiers, reistips tot 10) die ook in de disseminatiefase werden aangemaakt.

Met vriendelijke groeten,

Ingrid Vancraeynest

Adjunct Secretaris Generaal

Transport en Logistiek Vlaanderen

Beroepsvereniging van ondernemingen in transport en logistiek

Land van Rodelaan 20 - B-9050 Gentbrugge

T +32 (0)9 210 82 10 - F +32 (0)9 232 22 79

ingrid@tlv.be - www.tlv.be