

Dispositif Incitants financiers : Balises pour une évaluation

- Anne-Marie Robert -

Références des textes légaux :

Décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises

Arrêté du Gouvernement wallon du 1^{er} avril 2004 portant exécution du décret du 10 avril 2003.

Propositions de modifications actuellement en cours :

Projet d'arrêté modifiant le décret du 10 avril 2003 ainsi que son arrêté d'exécution du 1^{er} avril 2004 ;

Projet de décret modifiant le décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers et projet d'arrêté d'exécution du décret en ce qui concerne le tutorat.

RAPPEL DES CARACTÉRISTIQUES DU DISPOSITIF :

Les incitants financiers à la formation des travailleurs occupés dans les entreprises sont composés de deux volets :

Un volet Chèque-Formation qui vise à promouvoir la formation pour les indépendants et les TPE-PME, selon la définition européenne : moins de 250 travailleurs.

Les chèques, d'une valeur faciale de 30 €, payés 15 €, sont limités d'après la taille de l'entreprise. Ils sont destinés à payer les heures de formation suivies avec des opérateurs agréés, par un travailleur - salarié ou indépendant à titre principal - y compris le travailleur intérimaire et le conjoint aidant du travailleur indépendant.

Les formations doivent répondre à quatre critères, pour être recevables : être qualifiantes, correspondre aux besoins du marché du travail, être transversales et procurer des compétences transférables dans d'autres contextes de travail.

Un volet Crédit-Adaptation qui vise l'ensemble des entreprises, sur base d'une intervention forfaitaire des pouvoirs publics dans le coût de l'heure de formation, avec ventilation selon la taille de l'entreprise : l'intervention horaire/travailleur est de 9 € pour les PME ; 6 € pour les autres, avec majoration de 1 € l'heure pour les entreprises situées dans une région pouvant bénéficier d'aides régionales, selon les critères de la réglementation européenne. Il s'agit de formations spécifiques, visant surtout l'adaptation au poste actuel ou prochain du travailleur pouvant couvrir la polyvalence, l'adaptation aux mutations technologiques, l'utilisation de nouveaux outils, nouvelles méthodes de travail, implémentation du système qualité, management de l'environnement,...

Cette formation doit concerner au moins 3 travailleurs et comporter maximum 150 heures en moyenne par travailleur, sur une durée de minimum 1 an et maximum 2 ans, avec une subvention maximum par entreprise de 80.000 €, pour une période de 2 ans.

IMPLICATIONS EN TERMES BUDGÉTAIRES :

BUDGET 2006

Chèques-Formation : 8.994.400 €.

Crédit-Adaptation : 7.000.000 €.

BUDGET 2007 DEMANDÉ

Chèques-Formation : 9.241.300 € pour la formation classique, sur un objectif de 550.000 chèques.

Il faut ajouter à cela l'impact des décisions prises dans le cadre du Plan Marshall et qui sont concrétisées par les modifications introduites en ce moment dans le décret et l'arrêté :

A partir de janvier 2007, augmentation du nombre annuel de chèques pour les indépendants et les entreprises unipersonnelles (passage de 50 à 100 chèques par année civile) et augmentation du plafond pour le chèque langues sont prévus.

A cela, il faut ajouter le système de chèque-formation propre aux langues prévu dans le plan Langues du Plan Marshall. Le budget prévu est de 1.950.000 € pour une émission de 123.400 chèques.

Crédit-Adaptation : 6.715.000 €.

Sur ce budget, un nouvel axe : le Tutorat.

Prévision : traitement de 100 dossiers, avec un maximum de 300 heures par formation sur base d'une intervention de 11 €/heure, soit 330.000 €.

QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES POUR 2005 :

Chèques-Formation

Remarque préalable :

Les données concernant le nombre d'heures de formation (origine par l'émetteur de chèques Sodexho) sont complètes. Par contre, le volet concernant les données sur les caractéristiques des travailleurs (genre, âge, niveau d'études,...) sont parcellaires car elles dépendent de la réponse des opérateurs et seuls 162 opérateurs sur un total de 249 ont envoyé ces données.

Malgré cet aspect lacunaire, on peut relever quelques éléments :

En ce qui concerne **les travailleurs** :

Genre : Public majoritairement masculin : 65,7% ;

Age : entre 25 et 39 ans : 48,9% ;
+ de 50 ans : 14% ;

Niveau d'études : ESS : 31% ;
Supérieur universitaire et non universitaire : 49%.

En ce qui concerne **les entreprises** :

6.896 entreprises ont bénéficié du dispositif, sur un nombre total d'heures de 470.062, avec une moyenne de 68 chèques/travailleur.

Près de 70% des entreprises sont des indépendants ou des TPE, (de 1 à 4 travailleur(s)) ; plus de la moitié compte 0 ou 1 travailleur.

80% des entreprises bénéficiaires ressortissent du commerce de gros, de la construction, des services à l'entreprise.

Type de formations dispensées : plus de la moitié concerne des formations générales, surtout les langues, l'informatique et la gestion des entreprises.

Crédit-Adaptation :

En 2005 (première année complète de données) :

Prévisions : 14.206 personnes à former, pour un total de 775.855 heures de formation. Soit une intervention moyenne par travailleur de 388,35 € et une moyenne de 54,5 heures/travailleur.

51 dossiers ont été clôturés sur l'année 2005 (à savoir les dossiers dont la réalité de la formation a été vérifiée au terme de la convention intervenue au cours de cette même année). Ils concernent 1.308 personnes formées pour 88.080 heures de formation, avec un budget octroyé de 757.510,85 €.

Caractéristiques **Travailleurs** :

Genre : Public très majoritairement masculin : 82% des travailleurs formés.

Age : 75% des formés ont entre 25 et 49 ans ;
Travailleurs de + de 50 ans : 11% ;
de - de 25 ans : 9%.

Caractéristiques **Entreprises** :

2/3 des entreprises concernées ont moins de 20 travailleurs ;
80% sont des entreprises de moins de 50 travailleurs ;
Seules 3,9% d'entreprises ont plus de 250 travailleurs.

CONSIDÉRATIONS SUR LE DISPOSITIF DES INCITANTS FINANCIERS :

La subvention directe de la Région wallonne dans ce cadre décretaal pour la formation des travailleurs en entreprise s'élève, pour 2005, à 10.816.059 € (Chèques-Formation achetés, Dossiers clôturés Crédit-Adaptation, Dossiers Aides à la création, extension, reconversion, ancien dispositif, clôturé en 2005).

Pour 2007, les prévisions sont en hausse, dans le cadre du Plan Marshall, avec notamment un budget additionnel pour les Chèques-Formation Langues.

Dans le cadre d'une évaluation - et plus généralement dans le cadre des aides publiques à la formation - une des questions essentielles à se poser est de savoir si les subsides publics ainsi alloués ont rempli leur rôle, à savoir d'une part, aider ou permettre la réalisation de formations, là où elles n'auraient pas pu se dérouler en l'absence de ces aides et d'autre part, augmenter l'accès à la formation des travailleurs fragilisés, et parmi eux, notamment les moins qualifiés, et les plus âgés.

AIDER OU PERMETTRE LA RÉALISATION DE FORMATIONS, LÀ OÙ ELLES NE SE SERAIENT PAS DÉROULÉES ?

A ce sujet, deux éléments méritent réflexion :

1. ETUDE FLAMANDE SUR LE « OPLEIDINGSCHEQUE »

Dans son évaluation de la politique de l'emploi 2003-2005 de septembre 2005, le SFP Emploi fait mention d'une étude, commandée par le Parlement flamand et réalisée par le Professeur Luc Sels, de la KUL, qui souligne le fait suivant :

« L'effet d'aubaine est important, il est estimé à 86% (c'est-à-dire que la dépense de formation aurait été prise en charge par l'entreprise indépendamment du soutien public dans 86% des cas) et est plus important dans le secteur des grandes entreprises. Dans les petites entreprises, il est limité à 50%. (p. 52) ».

Il semblerait par ailleurs que, si l'étude n'a pas été largement diffusée, elle ait eu cependant un impact sur les modifications apportées au dispositif flamand.

Etant donné qu'avant ces modifications, les dispositifs des deux régions présentaient de nombreuses similitudes, on peut supposer que la présence du même phénomène concerne le dispositif mis en place en Région wallonne.

Il serait par conséquent indiqué de mener le même genre d'enquête, pour le dispositif wallon.

2. EXTRAIT DU RAPPORT DU CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE DU 08.11.06

Chapitre 5 Education et formation continue

5.2.2 Le financement

« L'investissement public en matière de formation a connu une augmentation de 8,9% de 2001 à 2003. Par contre l'investissement privé en faveur de la formation formelle, qui avait connu une augmentation de 1997 (1,13% de la masse salariale) à 2000 (1,34% de la masse salariale) est retombé à 1,09% de la masse salariale en 2004 et à 1,02% en 2005 selon les données provisoires basées sur l'échantillon de la BNB qui seront soumises à révision. (p. 136) »

Si l'on croise cet item avec le taux de participation, la diminution de l'effort financier des entreprises dans le domaine formel n'a pas eu d'impact négatif sur le taux de participation.

Cela peut s'expliquer par deux facteurs :

1. Les entreprises recourent davantage aux subsides publics ;
2. Les formations sont de plus courte durée.

Et le rapport de se poser la question :

« Cette tendance à la diminution du nombre d'heures de formation par participant est-elle réellement génératrice d'une démocratisation efficace de l'accès à la formation ou masque-t-elle une baisse des ressources du secteur privé consacrées à la formation. Le partage des ressources, afin de faire bénéficier un maximum de personnes des formations, ne devrait pas déboucher sur une dynamique de former, pour former, un maximum de personnes durant un minimum d'heures. »

POUR QUEL TYPE DE PUBLIC ?

Sur base de la constatation que l'accès à la formation continue dépend encore trop du niveau de qualification, de l'âge, du genre, ... il faut insister pour que les efforts en matière de formation continue se concentrent en priorité sur les travailleurs les moins qualifiés, qui sont souvent les premiers en difficulté face à la précarité de l'emploi.

Par ailleurs, le discours commun des interlocuteurs sociaux sur la formation continue affirme que les efforts des autorités publiques doivent se concentrer en priorité sur les travailleurs ou demandeurs d'emploi les plus fragilisés, en particulier les moins qualifiés.

Au vu des résultats contenus dans les rapports techniques sur le dispositif des incitants financiers, de larges progrès doivent encore être réalisés dans ce sens.

Ce constat a d'ailleurs été fait dans le cadre du PST2, puisque dans l'impulsion 4 : La formation des travailleurs actifs, un des objectifs à atteindre est l'amélioration du dispositif Chèques Formation : « Pour faire mieux, il importe de se centrer sur la qualité du dispositif, sur des champs de formation prioritaires.

Il s'agit :

(...)

d'encourager le dispositif à accueillir les travailleurs les moins qualifiés, les ouvriers avant les cadres, et les travailleurs du secteur secondaire. »

D'autre part, le Contrat de Gestion 2006-2011 du Forem mentionne, dans son article 2 :

Axes prioritaires du Contrat, Ligne directrice n°3 : Développer les compétences des wallons ;
Objectif stratégique 3.1. S'inscrire dans le développement de la formation des travailleurs actifs ;
3.1.1 Renforcer et améliorer les dispositifs CF et CA ; b) Toucher un plus grand nombre de travailleurs moins qualifiés et du secteur secondaire par le dispositif Chèque-Formation.

Un élément relevant est la grande disproportion entre les genres, avec une écrasante majorité d'accès pour un public masculin. Or, parmi les missions confiées au Forem (art. 13 du décret), il y a celle « d'assister les petites et moyennes entreprises afin d'identifier leurs besoins en formation et les accompagner dans la mise en place de leurs projets ou plans de formation, tout en veillant à promouvoir l'égalité des chances entre travailleurs, et plus particulièrement entre les hommes et les femmes, face à la formation ».

Dans ce contexte, si les indicateurs de production ont leur importance, ils ne doivent pas systématiquement être prioritaires. L'augmentation du volume de formation et l'élargissement des publics concernés doivent se réaliser dans une perspective qualitative avant tout. ■