

9.4. Les incitants financiers à la formation continue des salariés

Chèque-formation, crédit-adaptation et congé-éducation payé – Le mouvement s'accélère : nos compétences et aptitudes sont sans cesse, et de plus en plus rapidement, remises en question. Portant, le développement des connaissances est plus que jamais essentiel pour la productivité et la compétitivité de nos entreprises. Pour que les salariés puissent maintenir leurs compétences et suivre le mouvement tout au long de leur carrière, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, la formation est donc fondamentale. Par Laetitia DUFRANE

Les trois dispositifs que sont le chèque-formation, le crédit adaptation (CA), et le congé-éducation payé (CEP) œuvrent ensemble pour faciliter l'accès à cette remise à niveau dans un cadre de qualité. Même s'ils sont voués à servir la même cause, ces trois instruments se différencient en fonction de leur mode opératoire et de leur champ d'application.

Le chèque-formation

Le mécanisme du chèque-formation a pour objectif d'attirer les PME, principales bénéficiaires avec les indépendants. Dans ce cas d'espèce, l'employeur se voit rembourser certains coûts inhérents à la formation via un système de chèques. Un chèque rémunère une heure de formation par travailleur. Sa valeur faciale est de 30 euros, mais elle est acquise par l'entreprise auprès du FOREm pour la somme de 15 euros. Le nombre maximum de chèques disponibles par année est réglementé et varie selon la taille de l'entreprise ou si la formation concerne l'apprentissage d'une langue.

Afin de bénéficier du système, il est impératif que la formation rentre dans le champ d'application. Pour cela, plusieurs conditions doivent être respectées. Ainsi, la formation doit être en lien direct avec le travail effectué au sein de l'entreprise, l'opérateur de formation ainsi que la formation doivent impérativement être agréés. Dans ce but, l'opérateur doit passer un audit de certification (sauf exceptions). La formation doit, quant à elle, non seulement être qualifiante et permettre d'acquérir des compétences transversales, mais aussi respecter certaines interdictions comme ne pas être spécifique à l'entreprise, ne pas concerner des compétences comportementales ou relationnelles (Soft Skills) ou encore ne pas relever de la médecine non conventionnelle, du service après-vente, etc.

En pratique, les conditions et surtout les exceptions à respecter sont sujettes à interprétations. Les formations dans le domaine du développement personnel et du management donnent quelques fils à retordre à la Commission d'agrément.

Ces compétences comportementales et relationnelles, plus communément nommées les «soft skills», deviennent de plus en plus indispensables sur le marché du travail et renforcent l'employabilité de toute personne. En effet, il est nécessaire pour un travailleur d'avoir la capacité de s'intégrer et de participer socialement, surtout s'il s'agit d'un manager chez qui les softs skills font partie intégrante du «cœur de métier».

La confusion est due au manque de précisions du décret : il n'interdit pas strictement les formations comportant des softs skills, mais elles ne doivent pas principalement porter sur des compétences comportementales et relationnelles. Dès lors, la quantité de softs skills qui peut être intégrée dans une formation est très ardue à délimiter, surtout dans les formations ciblées pour les managers.

En 2017, un budget initial de 9.408.000 euros était alloué au dispositif. À la fin de l'année, le réalisé s'élevait à 7.554.670 euros, avec une diminution de 24% de chèques remboursés et 162% de chèques émis.

Cette baisse s'explique par la problématique des soft skills expliquée ci-dessus, par le fait qu'aucune campagne publicitaire n'a été réalisée depuis 10 ans, ou encore que le nombre maximum d'heures remboursables par jour est passé de 8 à 7. Pour 2018, le budget prévu par le FOREm est de 9.400.000 euros.

Le crédit-adaptation

Le crédit-adaptation est axé sur la formation spécifique visant à l'adaptation au poste actuel ou prochain du travailleur. Il peut couvrir la polyvalence, l'adaptation aux mutations technologiques, l'utilisation de nouveaux outils ou de nouvelles méthodes de travail, l'implémentation des systèmes de management de la qualité, de l'environnement ou de la sécurité ou encore le tutorat. La formation doit être spécifique, qualifiante, collective (minimum de trois travailleurs) et en moyenne ne pas dépasser 150 heures.

Lorsque la formation est dispensée par un tuteur en entreprise, certaines dérogations sont possibles : la moyenne d'heures maximale s'étend à 300 heures, la formation peut être individuelle et le montant de la subvention est augmenté. Pour se prévaloir de ces dérogations, le tuteur devra néanmoins répondre à certaines conditions et démontrer sa capacité d'être un tuteur auprès du FOREm.

Le crédit-adaptation est accessible à toutes les entreprises, mis à part les ASBL, afin de couvrir certains coûts inhérents à la formation grâce à un budget alloué. Le montant du subside varie selon qu'il s'agisse d'une PME, d'un cas de tutorat, d'une entreprise avec des aides régionales, avec toutefois un plafond de 80.000 euros pour une période de 2 ans. Certaines organisations représentatives des travailleurs estiment que les conditions prescrites par la réglementation sont trop larges, ce que contestent les organisations d'employeurs.

Le dispositif a un coût en 2017 de 4.723.890 euros, pour un budget initial de 4.845.000 euros, et enregistre une hausse du nombre de travailleurs formés de 56,5%. Pour alimenter le dispositif, 4.740.000 euros de budget ont été alloués pour 2018.

Le congé-éducation payé

Le concept du congé-éducation payé (CEP) se démarque des deux instruments précédents. En réalité, il ne s'agit pas d'un incitant financier ni d'un subside, mais d'un droit du travailleur à la formation tout au long de sa carrière. Une partie importante du congé-éducation payé est utilisée dans le cadre des formations sectorielles. Contrairement aux autres dispositifs, il ne relève pas du décret du 10 avril 2003 mais bien de la loi de redressement du 22 janvier 1985.11 concerne exclusivement les travailleurs du secteur privé ainsi que les travailleurs contractuels des entreprises publiques autonomes.

Concrètement, le congé-éducation payé consiste à donner au travailleur le droit de s'absenter du travail pour suivre une formation avec maintien de sa rémunération, payée aux échéances habituelles. En contrepartie, l'employeur peut introduire une demande de remboursement auprès du FOREm afin de recevoir un montant forfaitaire pour les heures de congé-éducation payé octroyées.

Attention, il ne faut pas se méprendre dans ce cas-ci : la mesure n'intervient pas dans le coût de la formation, elle vise à compenser partiellement la rémunération du salarié pendant son absence pour formation.

N'importe quelle formation ne donne pas le droit au CEP, elle doit être reconnue, tantôt automatiquement s'il s'agit d'une formation générale (les formations organisées par une organisation syndicale, les formations organisées par une organisation de jeunes et d'adultes et par des instituts de formations créés ou reconnus par une organisation syndicale), tantôt par la commission paritaire du secteur concerné, tantôt par la Commission d'agrément régionale, depuis la 61 réforme de l'état.

Il est important de souligner qu'elle ne doit pas avoir un lien direct avec le travail effectué au sein de l'entreprise. Seulement deux conditions sont essentielles : ne pas se trouver dans la liste des exclusions et avoir une durée au minimum de 32 heures, à l'exception de la formation tutorat. Ce minima d'heures est fixé sur base des heures de cours effectivement suivies. Le maximum d'heures dont pourrait bénéficier le travailleur est lui fixé par année scolaire, en fonction du type de formation.

Sous l'angle de la procédure et des démarches à accomplir, la demande doit être réalisée conformément à la réglementation (pour la forme et les délais). Lorsqu'il s'agit d'un cas de renouvellement d'agrément, un rapport d'évaluation doit être envoyé annuellement par le formateur, afin de permettre à la Commission de juger de la continuité de l'agrément. Le congé-éducation payé pose quelques questions au niveau de son actualisation. La contrainte de la prise en compte des seules heures de cours effectivement suivies (c'est-à-dire par une présence physique) n'est plus en adéquation avec les changements technologiques de la société actuelle et les formes plus flexibles d'apprentissage.

Ce qui entre en ligne de compte pour le CEP ou non dépend principalement des termes utilisés et de la description offerte par l'opérateur de formation. Par exemple, un stage peut difficilement être éligible au CEP, alors que les travaux pratiques peuvent en bénéficier. Pourtant, la ligne de démarcation entre ces deux pratiques est parfois mince. De plus, il est indispensable que ce critère soit actualisé en raison des nouvelles pratiques de formation, notamment la digitalisation telle que l'E-learning.

Au cours des dernières années, le coût du congé-éducation payé augmente en moyenne de 6,25% par année. Le budget initial de 2017 de 18.169.900 euros avait été revu à la hausse pour atteindre 20.799.000 euros. Malgré cela, le coût annuel du dispositif s'élève aux environs des 22 millions d'euros. Pour 2018, le crédit budgétaire a été augmenté lors de la confection du budget initial pour arriver à un montant de 22.080.000 euros. Cependant, sur base des dernières estimations, ce budget ne sera pas suffisant pour faire face aux demandes. Un complément de budget de 438.000 euros a d'ailleurs été sollicité.

Quel avenir pour ces incitants ?

Ces trois mécanismes sont appelés à être revus dans le cadre du Pacte pour l'emploi et la formation conclu le 30 juin 2016 entre les partenaires sociaux et le Gouvernement wallon de l'époque. En effet, il y était question de repenser les incitants financiers à la formation continue des travailleurs. La volonté du Gouvernement de l'époque et des partenaires sociaux était de réfléchir à une réorganisation et à une simplification des aides à la formation continue. Cette volonté reposait sur quatre objectifs : l'idée d'accentuer le développement des compétences aussi bien individuelles que collectives, le recadrage partiel sur les formations orientées vers les métiers en pénurie, l'acquisition de compétences liées à l'innovation et, enfin, le soutien à la formation pour les salariés tout au long de leur carrière.

En Flandre, un projet de réforme sur les incitants financiers est en phase d'implémentation. Ce projet distingue deux finalités : l'évolution de carrière ou la transition dans la carrière. Principalement, deux obstacles empêchent les gens de se former : le manque de temps et/ou le coût du temps. Face à ce constat, la réforme flamande prévoit de mieux cibler les instruments existants et les remodeler afin d'agir sur ces obstacles «temps» et «argent» et, par conséquent, de laisser un plus grand choix quant à l'incitant qui correspond le mieux aux besoins des salariés. Cinq objectifs seraient mis en place pour répondre aux attentes du marché du travail et des salariés.

1. Mettre l'accent sur le marché du travail et de l'avenir. Les formations qui répondront à certaines orientations pourront bénéficier des incitants. Sont notamment concernées les formations qui
 - tiennent compte des nouvelles technologies,
 - permettent d'acquérir les qualifications nécessaires pour un métier en pénurie,
 - permettent au travailleur d'évoluer dans sa carrière
 - visent les travailleurs qui sont le plus susceptibles de se retrouver éloignés du marché de l'emploi

Dès lors, toutes les formations agréées dans le cadre des incitants financiers flamands à la formation, doivent satisfaire à ces quatre orientations, en plus des conditions de formes spécifiques à chacun des instruments. Si la formation veut être agréée dans le cadre du nouveau crédit-formation flamand, elle doit en outre répondre à une cinquième orientation, qui vaut comme condition d'admission.

À savoir, faciliter l'accès à des métiers cruciaux, en pénurie ou permettre au salarié d'acquérir un premier diplôme. Indépendamment de ces orientations, la réforme a vocation d'insérer diverses nouvelles formes flexibles d'apprentissage : l'apprentissage à distance, sur le lieu de travail, etc. La volonté est de privilégier la motivation et le résultat plutôt que la présence aux cours.

2. Un système unique de reconnaissance de qualité
3. L'élaboration d'une banque de données des formations agréées
4. Un monitoring et une évaluation uniforme
5. La numérisation de toutes les demandes et traitements concernant les trois dispositifs.

Dans le cadre de la fin de législature ou lors de la prochaine législature wallonne, les partenaires sociaux pourraient être amenés à se pencher sur un nouveau cadre réglementaire permettant aux trois dispositifs d'aides wallons d'être adaptés aux attentes des entreprises et des salariés. Plusieurs problématiques pourront dès lors être résolues, telles que la notion de «soft skills», la lourdeur administrative, ou encore l'actualisation des conditions d'agrément en vue de tenir compte d'une société en constante évolution technologique.

Les régimes actuels sont plus amplement expliqués, ainsi que les montants maxima octroyés par formation, sur les pages suivantes :

- Chèque-Formation : www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-cheque-formation.html
- Crédit- adaptation : www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-credit-adaptation.html
- Congé-éducation payé : www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-payee.html

Source : Dynamisme – Périodique bimestriel de l'Union Wallonne des Entreprises (UWE) 06-07/2018