

A V I S N° 1.397

Séance du vendredi 26 avril 2002

O.C.D.E. – Questionnaire sur l'aide publique à la formation professionnelle continue

x x x

1.937-1.

A V I S N° 1.397

Objet : O.C.D.E. – Questionnaire sur l'aide publique à la formation professionnelle continue

Par lettre du 14 mars 2002, Monsieur M. JADOT, Secrétaire général du ministère de l'Emploi et du Travail, a transmis au Conseil national du Travail un questionnaire, établi par le Secrétariat de l'O.C.D.E., sur l'aide publique à la formation professionnelle continue.

Le Secrétariat de l'O.C.D.E. a demandé au ministère de l'Emploi et du Travail de diffuser ce questionnaire auprès des administrations, tant celles relevant des autorités fédérales que fédérées, et compétentes à un titre ou à un autre dans cette matière.

Le Conseil a émis, le 26 avril 2002, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. CONTENU DE LA SAISINE

Par lettre du 14 mars 2002, Monsieur M. JADOT, Secrétaire général du ministère de l'Emploi et du Travail, a transmis au Conseil national du Travail un questionnaire, établi par le Secrétariat de l'O.C.D.E., sur l'aide publique à la formation professionnelle continue.

Dans cette lettre, il est indiqué que, dans le cadre du suivi du projet sur la croissance, l'O.C.D.E. a l'intention d'effectuer une analyse des politiques et institutions permettant de développer les investissements dans la formation professionnelle continue.

A cette fin, il a été demandé au ministère de l'Emploi et du Travail de diffuser ce questionnaire auprès des administrations, tant celles relevant des autorités fédérales que fédérées, et compétentes à un titre ou à un autre dans cette matière.

La date de renvoi des réponses au questionnaire a été fixée au 19 avril 2002.

L'élaboration, le financement et la mise en oeuvre de la politique de formation professionnelle en Belgique associent différents acteurs :

- les pouvoirs publics comprenant l'Etat fédéral ainsi que les communautés et les régions;
- les interlocuteurs sociaux, tant au niveau sectoriel qu'intersectoriel.
- les entreprises;
- les opérateurs de formation.

Le présent document entend essentiellement être axé sur le rôle spécifique des partenaires sociaux et des entreprises en matière de formation permanente des travailleurs. Les politiques menées par les pouvoirs publics, au niveau fédéral, régional et communautaire n'y sont donc abordées que de manière incidente et dans la mesure où elles entretiennent un lien étroit avec la politique menée par les partenaires sociaux en la matière. Il est donc appelé à être complété par les réponses fournies par les administrations fédérales, régionales et communautaires.

Le présent document ne saurait pas plus prétendre reprendre de manière exhaustive l'ensemble des initiatives menées par les secteurs et les entreprises en matière de formation des travailleurs. Ces initiatives se caractérisent en effet par leur extrême diversité (en fonction du secteur ou dans certains cas de l'entreprise envisagée).

Il entend cependant répondre aux questions posées dans le cadre de la présente enquête en dégagant les traits marquants de l'apport fourni par les partenaires sociaux à cette problématique au niveau interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise.

II. RÉPONSE AU QUESTIONNAIRE PROPRESMENT DIT

Le Conseil a examiné le questionnaire et donne ci-après des réponses en ce qui concerne le rôle spécifique des partenaires sociaux et des entreprises en matière de formation permanente des travailleurs.

1° Quels sont, dans l'ensemble, les objectifs recherchés par votre pays dans le domaine de la formation permanente ? Des objectifs chiffrés ont-ils été fixés en ce qui concerne la participation aux activités de formation ou les dépenses de formation ? Quels sont les principaux instruments d'intervention mis en œuvre pour les atteindre et les principaux obstacles rencontrés ? De quels ministères et organismes publics la formation professionnelle continue relève-t-elle ? A quel niveau administratif (local, national, intermédiaire) ?

1. Quant aux objectifs

L'objectif fixé dans l'accord interprofessionnel 1999-2000 du 8 décembre 1998 est de faire suivre à la Belgique un parcours qui, après 6 ans, la portera au niveau de ses trois voisins (France, Allemagne, Pays-Bas).

Très concrètement, l'objectif chiffré consiste à faire passer l'effort de formation des entreprises de 1,2 % à 1,9 % d'ici à la fin 2004.

Dans la ligne de l'accord interprofessionnel précité du 8 décembre 1998, l'objectif intermédiaire fixé dans le cadre du dernier accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 est de relever l'effort de formation des entreprises à 1,6 % des coûts salariaux fin 2002.

Cet effort vise à intensifier la formation continue des travailleurs dans leur ensemble. Toutefois, dans le cadre du dernier accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, une attention particulière est accordée à l'accès effectif de certains groupes cibles aux programmes de formation. Sont visés ici :

- les travailleurs plus âgés, les travailleurs moins qualifiés et les femmes ;

- les travailleurs des PME.

Un accent est également mis dans ce dernier accord interprofessionnel sur l'amélioration de la qualité de la formation, l'adéquation de l'offre et de la demande de formation et la résolution de la problématique des fonctions à pénuries propres aux secteurs (développement de la prévention).

2. Quant aux instruments

a. Organes

La concrétisation des objectifs définis au niveau interprofessionnel suppose la mise en œuvre de politiques au niveau des secteurs et/ou des entreprises. Ces politiques sont généralement définies et mises en œuvre via :

- La conclusion de conventions collectives de travail en matière de formation.

- L'intervention du Fonds de sécurité d'existence ou d'un Fonds sectoriel spécialement affecté à la formation. Ces Fonds sont alimentés par les cotisations versées par les employeurs pour le financement de la formation sectorielle.

- Dans certains cas, un centre de formation sectoriel.

- Au niveau des entreprises, un instrument qui tend actuellement à se développer est le plan de formation. Les modalités relatives à l'adoption et au suivi du plan de formation peuvent varier selon les secteurs. Ces plans sont toutefois généralement discutés et établis dans le cadre d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale (souvent même au sein du Conseil d'entreprise), généralement en étroite collaboration avec le secteur.

b. Mesures concrètes

Les mesures adoptées dans ce cadre varient d'un secteur à l'autre, voire d'une entreprise à l'autre.

L'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 invite toutefois les secteurs et les entreprises, entre autres, à accorder une attention particulière :

« aux expériences ou initiatives intéressantes existantes ou nouvelles, comme par exemple la fixation d'un crédit-formation global pour les travailleurs, l'organisation d'une formation professionnelle selon la demande par des fonds sectoriels, le soutien financier d'initiatives de formation prises, les initiatives de coopération avec l'enseignement et d'autres organisateurs de formations, les mesures d'encadrement qualitatif et d'amélioration de la formation, la promotion du e-learning, la conception de profils de fonctions et de qualification, la certification des formations, le développement de formules de parrainage, l'inventariage des besoins de formation, la garantie de 1 ou plusieurs jours de formation par an ou une mesure similaire reconnue comme telle par le secteur, ... »

2° Existe-t-il dans votre pays des textes imposant un montant de dépenses de formation obligatoire aux entreprises (applicables à l'échelle nationale ou sectorielle, inscrits dans la loi ou dans des accords collectifs de premier plan) ?

L'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 comporte, selon ses propres termes, un « engagement global qui ne doit pas être réalisé de manière uniforme secteur par secteur, ni dans les montants, ni dans les modalités. »

Cet objectif ne crée donc pas d'obligation dans le chef de chaque entreprise, prise individuellement concernant les dépenses de formation.

On relèvera toutefois que :

- L'engagement pris par l'ensemble des entreprises dans le dernier accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 en matière de dépenses de formation est soumis à une évaluation annuelle par le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie.
- Cet accord prévoit également un effort obligatoire de 0,10 % de la masse salariale, à charge des employeurs, pour l'emploi et la formation des personnes appartenant aux groupes à risques (voir infra question n° 8)

Cette cotisation est dans la majorité des cas perçue au niveau des secteurs et l'affectation des moyens est également réalisée au niveau des secteurs. En particulier, les secteurs déterminent eux-mêmes le contenu de la notion de « groupes à risque ». Cette notion est donc variable en fonction des secteurs, les conventions collectives de travail intégrant selon les cas un nombre plus ou moins étendu de personnes (voir question 8).

3° Existe-t-il des textes garantissant le droit des salariés à la formation et/ou posant le droit au congé formation (inscrits dans la loi ou dans des accords collectifs de premier plan)? Dans l'affirmative, dans quelles conditions les salariés peuvent-ils se prévaloir de ce droit ? Quel partage de la charge financière (entre l'Etat, l'entreprise et le salarié) est envisagé dans ces règlements ? La réglementation applicable au secteur public est-elle différente de celle applicable au secteur privé ?

Au niveau fédéral, le principal instrument juridique qui confère un droit à la formation pour les travailleurs salariés est le congé-éducation payé. Le congé-éducation payé comporte le droit de s'absenter du travail avec maintien de la rémunération normale du travailleur. La prise en charge du coût financier de cette mesure est partagée entre l'employeur et le Ministère de l'Emploi et du Travail (le Ministère de l'Emploi et du Travail rembourse à l'employeur le montant des rémunérations et des cotisations sociales y afférentes payées pour les heures de formation, dans les limites d'un certain plafond).

En ce qui concerne plus spécifiquement les partenaires sociaux, on relèvera que de nombreux secteurs prévoient par convention collective de travail le droit des travailleurs à un ou plusieurs jours de formation, avec maintien de la rémunération.

4° De quelle manière les salariés sont-ils incités à suivre une formation professionnelle par des dispositions fiscales, des subventions ou des prêts ?

Outre le bénéfice du congé-éducation payé, les travailleurs qui suivent d'initiative et à leurs frais une formation en dehors des heures de travail peuvent obtenir dans certains secteurs le remboursement des frais d'inscription, dans les limites d'un certain plafond.

5° Dans quelles conditions les employeurs bénéficient-ils d'aides concernant la formation professionnelle au moyen de subventions directes (y compris les programmes de prêts ciblés) ? L'octroi de ces subventions est-il subordonné à l'assentiment d'un syndicat ou d'un organisme de participation des salariés ? Le bénéfice de ces aides est-il ouvert à toutes les catégories d'employeurs ou seulement à certaines catégories d'entreprises définies selon leur taille, leur secteur d'activité, etc. ?

De manière schématique, le soutien sectoriel à la formation permanente peut prendre des formes diverses en fonction de la politique suivie par le secteur envisagé :

- L'accès pour les entreprises du secteur à des formations gratuites ou à un tarif préférentiel pour les entreprises du secteur. Ces formations sont dispensées par un centre de formation professionnel financé par le Fonds sectoriel et géré selon un mode paritaire.
- Le financement d'initiatives de formation suivies en dehors d'un organisme de formation sectoriel (par exemple dans le cadre d'une collaboration avec les organismes publics de placement). Des réductions de prix peuvent être parfois également obtenues auprès d'un ensemble d'opérateurs de formation via le secteur
- L'octroi d'un incitant financier est parfois également octroyé aux entreprises ayant rentré un plan de formation au Fonds social du secteur.

L'accessibilité aux aides sectorielles est réglée dans les statuts des Fonds sociaux (ou des centres de formation sectoriels) qui font l'objet de conventions collectives conclues au niveau du secteur. On remarquera que les aides sectorielles visent l'ensemble des entreprises du secteur.

Les conditions d'octroi de l'intervention sectorielle sont également fixées au niveau des secteurs. Dans certains cas, l'octroi est conditionné par le dépôt par l'entreprise d'un plan de formation auprès du Fonds sectoriel.

L'octroi concret des aides découle d'une décision prise par un organe sectoriel qui fait toujours l'objet d'une gestion paritaire (Centre de formation, Fonds social du secteur, etc.).

6° De quelle manière incite-t-on les employeurs à intervenir dans la formation professionnelle au moyen d'aménagements fiscaux ?

Cette matière ne relevant pas directement du champ d'action des partenaires sociaux, il est renvoyé à la réponse de l'administration fiscale et de l'administration de la sécurité sociale.

7° Existe-t-il des programmes incitatifs consistant à distinguer les entreprises manifestant leur excellence dans le domaine de la formation, par exemple par l'octroi d'un label national ? Sont-ils largement connus ?

Le 26 mars 2002, la loi du 27 février 2002 visant à promouvoir la production socialement responsable a été publiée au Moniteur belge. Le ministre des Affaires économiques pourra octroyer un label aux entreprises pour des produits dont toutes les étapes du processus de production auront été reconnues comme "socialement responsables" par un comité ad hoc ou un conseil d'appel.

Un arrêté royal doit toutefois encore déterminer les critères permettant d'octroyer le label. La loi stipule néanmoins déjà que, pour les biens et services qui pourront porter le label social, il faut au moins respecter un certain nombre de conventions de base de l'Organisation internationale du travail.

Il faut dès lors attendre l'arrêté royal d'exécution pour savoir si le nouveau label social valorisera les efforts des entreprises en matière de formation.

8° Comment l'aide des salariés à risque est-elle définie ? A quel moment du processus de restructuration d'une entreprise ou de crise économique cette aide peut-elle intervenir ? A quelles obligations de financement de la reconversion des salariés menacés de licenciement les entreprises sont-elles soumises ?

Conformément aux dispositions relatives aux groupes à risque contenues dans le dernier accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, l'article 3 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs prévoit que « les employeurs sont redevables d'un effort de 0,10 % calculé sur la base du salaire global des travailleurs (...) ».

La loi prévoit également que cet effort est concrétisé par convention collective de travail au niveau du secteur ou de l'entreprise. A défaut de convention collective de travail, une cotisation de 0,10 % est versée par l'employeur au Fonds pour l'Emploi.

La définition des personnes appartenant aux « groupes à risque » est déterminée au niveau des secteurs. Cette notion est donc variable en fonction des secteurs, les conventions collectives de travail intégrant selon les cas à la notion un nombre plus ou moins étendu de catégories de personnes. On remarquera toutefois que d'une manière générale, une attention particulière a été accordée par les secteurs aux groupes suivants ;

- les chômeurs de longue durée et les demandeurs d'emploi intégrés à un plan d'accompagnement ;
- les travailleurs et les demandeurs d'emploi à basse qualification ;
- les travailleurs et les demandeurs d'emplois âgés (généralement ayant atteint 45 ou 50 ans) ;
- les jeunes, particulièrement en cas d'obligation scolaire à temps partiel ou en cas de qualification insuffisante ;
- les travailleurs et les demandeurs d'emploi handicapés ;
- les travailleurs dont l'emploi est menacé par les évolutions technologiques du secteur ou par une fermeture d'entreprise.

Peuvent également rentrer dans notion de "groupe à risque" : les immigrés, ainsi que les personnes qui réintègrent le marché de l'emploi.

Le système de formation des salariés à risque n'est pas lié à un stade particulier du processus de restructuration d'une entreprise ou de crise économique.

A noter toutefois dans des fermetures ou restructurations d'entreprises de grande taille, la mise sur pied de cellules de reconversion (cfr. Renault, Sabena).

Un certain nombre de secteurs prévoient par ailleurs, dans le cadre de conventions collectives de travail, le recours à l'outplacement (reclassement professionnel) qui comprend généralement un important volet de formation. Dix conventions collectives de travail sectorielles ont été recensées à ce jour. Trois conventions collectives de travail visent les licenciements collectifs, une les restructurations, et sept les licenciements individuels, dont les travailleurs menacés de licenciement, une ceux dont les qualifications ne correspondent plus aux nécessités de l'organisation du travail et une les travailleurs pour lesquels une réorientation est impossible.

On relèvera enfin qu'au niveau fédéral, la loi du 5 septembre 2001 précitée prévoit le droit à une procédure de reclassement professionnel pour les travailleurs dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui ont atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné. Il appartient au Conseil national du travail de fixer, par convention collective de travail, le cadre juridique de cette mesure. A défaut de convention collective de travail, ce cadre sera fixé par arrêté royal.

9° Quelles dispositions ont été prises pour améliorer la répartition des possibilités de formation et l'accès des travailleurs faiblement qualifiés ou d'autres catégories qui risquent de rester en marge de la formation mise en place par les entreprises (travailleurs âgés, travailleurs temporaires, salariés des PME) ?

Les programmes sectoriels sont généralement destinés à l'ensemble des travailleurs du secteur. La formation professionnelle se rattache dans ce cadre à la notion de formation professionnelle continue, permettant aux travailleurs d'adapter leurs connaissances aux évolutions du marché.

Toutefois, une attention particulière est accordée dans certains secteurs à certains groupes cibles, qui font l'objet de mesures particulières en dehors du cadre des mesures "groupes à risque". Ainsi, des programmes de formation sont dans de nombreux secteurs spécialement destinés à certaines catégories de travailleurs fragilisés et sont financés par des moyens qui s'inscrivent dans l'effort global de formation (c'est à dire en dehors de l'effort « groupes à risque »).

On rappellera ici que l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 invite les secteurs à accorder une attention particulière à la situation des travailleurs plus âgés, notamment au moyen d'un plan de formation spécifique, des travailleurs moins qualifiés et des femmes. Cet accord recommande également aux secteurs « de tenir compte des problèmes organisationnels des PME, de façon à ce que ces entreprises et travailleurs aient effectivement accès aux différentes mesures. »

10° Quel choix votre pays a-t-il fait entre la politique consistant à s'en remettre au marché pour qu'il prenne en charge la formation professionnelle continue et celle consistant à mettre en place des établissements de formation publics auxquels les entreprises pourraient s'adresser pour leurs actions de formation ?

L'offre de formation se caractérise en Belgique par sa diversité. La formation peut en effet être dispensée par :

- Les opérateurs publics de formation. Il s'agit principalement du FOREM en Région wallonne, du VDAB en Région flamande et de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale.
- Les filières d'enseignement, principalement l'enseignement de promotion sociale ainsi que les Universités et des Hautes Ecoles (initiatives de programmes d'enseignement à horaires décalés).
- Les secteurs, qui organisent des formations avec le produit des cotisations versées par les entreprises (généralement via un fonds sectoriel). Les centres de formation sectoriels sont accessibles aux travailleurs du secteur ainsi qu'aux demandeurs d'emploi appelés à y être intégrés.
- Certaines entreprises (généralement de grande taille) qui organisent leur propre formation interne.

L'option choisie en Belgique consiste à favoriser la collaboration entre ces différents acteurs dans un but évident de synergie des politiques menées.

L'offre de formation est donc de plus en plus souvent définie dans le cadre de partenariats associant pouvoirs publics, secteurs et entreprises dans un but d'adéquation des formations proposées aux demandes des secteurs et des entreprises.

A titre d'exemple, le VDAB élabore la planification de l'offre de formation en collaboration avec les partenaires sociaux représentés au sein de son Comité de gestion et des Comités sub-régionaux de l'emploi ainsi qu'en collaboration avec plus de 25 fonds paritaires de formation.

De même, la déclaration de politique régionale du Gouvernement wallon du 15 juillet 1999 souligne la nécessité de prendre en compte, dans la détermination de l'offre de formation, les besoins des entreprises, des travailleurs et des demandeurs d'emploi. Le rôle important des partenaires sociaux wallons est sur ce point mis en avant, ceux-ci devant être, selon la déclaration gouvernementale précitée, "davantage associés avant d'élaborer des programmes de cours".

Les formations proposées par les centres de formation régionaux peuvent être dispensées en collaboration avec d'autres partenaires, essentiellement les centres sectoriels de formation et les entreprises. Ces formations pourront dans certains cas se dérouler en entreprise. De même, des centres de formation peuvent être créés par des entreprises en collaboration avec les organismes publics de placement et les secteurs ont souvent recours, dans la mise en oeuvre de leurs programmes de formation, aux structures régionales existantes.

On rappellera enfin que l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 invite les secteurs à valoriser les initiatives régionales et communautaires en matière de formation.

11° L'organisation institutionnelle de la formation continue favorise-t-elle la formation intégrée des travailleurs occupés et des chômeurs (au sein des mêmes établissements et des mêmes stages) ? Dans l'affirmative, en quoi juge-t-on ce système utile ?

Différentes formules permettent la formation intégrée des travailleurs et des demandeurs d'emploi au sein des entreprises. Ainsi on constate qu'un accent particulier est mis au niveau des Régions sur la formation et l'insertion en entreprise des demandeurs d'emploi (voir les développements régionaux sur ce point).

Au niveau sectoriel et de l'entreprise, les programmes de formations sont généralement accessibles tant aux travailleurs dans le cadre de leur formation continue qu'aux demandeurs d'emplois appelés à être intégrés dans le secteur ou l'entreprise. La formation des demandeurs d'emplois s'inscrit alors généralement dans le cadre d'accords de collaboration entre le secteur et les pouvoirs publics.

L'avantage de ce type de formules consiste à apporter aux demandeurs d'emploi la formation la plus proche du terrain de l'entreprise. Ces partenariats permettent également d'orienter les demandeurs d'emploi vers des fonctions critiques et de répondre ainsi aux problèmes de pénuries rencontrés dans certaines entreprises.

12° Quelles dispositions ont été prises pour améliorer la validation par les pouvoirs publics des compétences acquises par le biais de la formation en entreprise ? Prière de fournir tout document d'évaluation concernant leur mise en œuvre.

L'article 67 de la loi-programme du 30 décembre 2001, publiée au Moniteur belge le 31 décembre 2001, prévoit un nouveau type de formation qui ouvre le droit au congé-éducation payé. Il s'agit de la préparation et de la présentation d'examens (organisés par les autorités fédérées) dans le cadre d'un système de reconnaissance, d'agrément ou de certification des compétences acquises.

Un arrêté royal doit toutefois encore déterminer les modalités d'application de ce droit au congé-éducation payé. Le Conseil national du Travail est actuellement saisi d'une demande d'avis sur ce point.

En ce qui concerne le système de reconnaissance, d'agrément ou de certification des compétences acquises, il faut observer que celui-ci relève de la compétence des Communautés et des Régions et que son élaboration n'est pas encore terminée à ces niveaux.

Des systèmes de certifications sont également organisés au niveau des secteurs.

13° Existe-t-il des organes bipartites (syndicats patronaux-syndicats de salariés) ou tripartites (syndicats patronaux – syndicats de salariés-pouvoirs publics) chargés au niveau national ou sectoriel, de décider des programmes de formation ou du financement des formations ?

La formation sectorielle est gérée selon un mode paritaire :

- La définition de la politique de formation se fait via la conclusion de conventions collectives de travail conclues au niveau du secteur ou, à défaut au niveau de l'entreprise ;
- Les Fonds de sécurité d'existence ou les Fonds de formation spécifiquement affectés à la formation qui interviennent dans le financement et la gestion de la formation sectorielle sont gérés selon un mode paritaire. Il en va de même des centres de formation créés au niveau de certains secteurs.

- Les plans de formation, prévus dans certains secteurs sont généralement établis au niveau de l'entreprise dans le cadre d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

En ce qui concerne la formation gérée et dispensée par les pouvoirs publics, on relèvera que les organismes publics de placement des demandeurs d'emploi font l'objet d'une gestion tripartite (les partenaires sociaux font partie du comité de gestion de ces organismes).

14° Quelles sont les dispositions du code de travail concernant les droits de participation des organismes représentatifs des salariés (comités d'entreprise) ou des comités paritaires direction /salariés d'établissement concernant les décisions de l'entreprise en matière de formation (par exemple établissement du plan de formation de l'entreprise ; budget ; choix des stagiaires) ?

Conformément à l'article 8 de la Convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, le conseil d'entreprise sera consulté sur les mesures d'organisation et d'exécution concernant la formation et la réadaptation professionnelles, ayant un caractère collectif. Quand ces mesures s'appliquent à un nombre limité de travailleurs, voire à des travailleurs individuels, ceux-ci seront préalablement informés et consultés. Ils peuvent se faire assister, à leur demande, par un délégué syndical.

Le conseil d'entreprise peut toutefois prendre d'autres dispositions à cet égard.

Comme indiqué ci-avant, les plans de formation sont généralement discutés et établis dans le cadre d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale (souvent même au sein du Conseil d'entreprise), généralement en étroite collaboration avec le secteur.

15° Existe-t-il dans votre pays des accords collectifs de premier plan concernant le crédit-temps formation ? Des aides publiques peuvent-elles être obtenues à ce titre ?

L'opportunité de recourir à un système de crédit-formation est laissée en Belgique à l'appréciation des secteurs. Certains secteurs ont recours à ce type de formule pour simplifier la gestion de la formation professionnelle des travailleurs par les entreprises (cf. CP 149.04).

De manière schématique, le crédit-formation consiste à attribuer à chaque entreprise un crédit relatif à un certain nombre d'heures de formation en fonction du nombre de travailleurs qu'elle emploie. Ce crédit-formation peut être utilisé par l'entreprise pour la formation de ses travailleurs, par exemple dans le cadre d'un plan de formation négocié au sein de l'entreprise.

Le crédit de formation ne donne droit qu'à des heures de formation organisées ou certifiées au niveau du secteur par le fonds ou le centre de formation sectoriel. Les compteurs de crédit-formation des entreprises sont également gérés au niveau du secteur (par ex. Educam dans le cadre de la CP 149.04)

Par ailleurs et sans être spécifiquement dédié à la formation, le système de crédit-temps (droit de réduire ses prestations de travail ou d'absents pendant un certain temps de son lieu de travail et bénéficie corrélatif d'une allocation à charge du fédéral) permet au travailleurs qui le souhaite d'y avoir recours par exemple dans le cadre d'une réorientation de ses activités professionnelles et de suivre les formations y relatives.

- 16° Nous sommes en possession de données d'enquêtes internationales sur l'étendue de la formation professionnelle continue (enquête internationale sur la littératie des adultes, Eurostat, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail). Pour les compléter, pourriez-vous nous communiquer les données d'enquêtes nationales récentes concernant le volume de la formation professionnelle continue dans votre pays (par exemple, taux et caractéristiques des entreprises et des salariés participants, ; nombre d'heures consacrées à la formation ; proportion de la formation suivie sur le lieu de travail et à l'extérieur ; coût pour les entreprises) ? Si vous êtes en possession d'une série d'études comparables, pourriez-vous également nous communiquer les principaux résultats d'une enquête datant du début des années 1990 (aux fins de comparaisons chronologiques) ?**

On rappellera ici que l'effort de formation des entreprises et des secteurs pour la formation des travailleurs est évalué chaque année par le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie. Cette évaluation repose jusqu'à présent essentiellement sur l'analyse des bilans sociaux remplis chaque année par les entreprises et qui comportent un volet relatif à la formation.

Un certain nombre d'efforts de formation semblent toutefois échapper à l'évaluation fournie par les bilans sociaux (formation sur le tas, certains efforts sectoriels non repris dans les bilans sociaux).

Le dernier accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 souligne sur ce point que les efforts de formation des entreprises et des secteurs doivent pouvoir être estimés avec davantage de précision et d'objectivité.

En exécution de ce point de l'accord interprofessionnel, des travaux sont actuellement en cours au sein du Conseil national du Travail afin d'examiner comment cela peut se réaliser, par exemple via un meilleur ciblage d'informations disponible dans le bilan social et l'évaluation des efforts de formation au niveau sectoriel.

Ces travaux devraient aboutir à une optimisation des données fournies par les bilans sociaux 2001 et permettre de disposer pour le mois de septembre 2002 d'une analyse de résultats qualitativement optimisée au niveau macro et si possible microéconomique.

17° Existe-il des estimations concernant le coût total de l'aide publique à la formation professionnelle continue ?

Cette matière ne relevant pas directement du champ de compétences des partenaires sociaux, il est renvoyé aux réponses des différents pouvoirs publics.

LE SECRETAIRE,

LE PRESIDENT,

J. GLORIEUS

P. WINDEY