



Avis A.838

**relatif aux modifications décrétales et
réglementaires en matière d'incitants
financiers à la formation des travailleurs
occupés par les entreprises**

Adopté par le Bureau du CESRW le 23 octobre 2006

SOMMAIRE

RETROACTES	3
EXPOSE DU DOSSIER	3
AVIS DU CESRW	5
REMARQUE PRELIMINAIRE	5
1. CONSIDERATIONS GENERALES	5
1.1. Cohérence et coordination entre les différents textes	5
1.2. Impact budgétaire global sur le dispositif	5
1.3. Définition européenne des PME	6
2. CONSIDERATIONS PARTICULIERES	6
2.1. Concernant les formations admissibles	7
2.2. Concernant les travailleurs pouvant bénéficier du tutorat	7
2.3. Concernant la fonction de tuteur	8
2.4. Concernant la consultation sur le plan de formation du tuteur	9
2.5. Concernant l'évaluation du dispositif	10

RETROACTES

Le 13 juillet 2006, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture :

- l'avant-projet de décret modifiant le décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises;
- l'avant-projet d'arrêté d'exécution du décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises en ce qui concerne le tutorat.

Le 26 juillet 2006, la Ministre de la Formation de la Région wallonne a sollicité l'avis du CESRW sur cet avant-projet de décret et cet avant-projet d'arrêté d'exécution.

EXPOSE DU DOSSIER

Les incitants financiers à la formation des travailleurs en entreprise (chèques-formation et crédit-adaptation) sont régis par le décret du 10 avril 2003 (MB 29.04.2003) et l'arrêté du Gouvernement wallon du 1^{er} avril 2004 (MB 14.06.2004).

Ces incitants financiers ont pour objectif de soutenir la formation des travailleurs en entreprise à travers :

- le dispositif «chèques-formation» qui concerne les programmes de formation générale favorisant l'acquisition de compétences transférables pour les travailleurs de PME;
- le dispositif «crédit-adaptation» qui subventionne des formations «spécifiques» favorisant l'adaptation au poste de travail et la mobilité professionnelle dans l'entreprise.

Un récent arrêté du Gouvernement wallon (AGW du 07.09.2006 – MB 27.09.06) non soumis à l'avis du CESRW, a introduit plusieurs modifications et précisions tant dans le décret que dans l'arrêté :

- augmentation du quota de chèques pour les entreprises unipersonnelles et les indépendants (de 50 à 100);
- introduction d'un supplément de 25% de chèques pour l'apprentissage des langues pour toutes les entreprises concernées par le dispositif;
- définition ou clarification d'une série de notions (formation qualifiante, formation à distance, heure de formation, ...);
- extension du rôle du comité de suivi du chèque-formation;
- définition et clarification des procédures de dispense d'audit et de suspension ou de retrait d'agrément;
- obligation pour les opérateurs de transmettre au Forem les données qualitatives et quantitatives relatives aux travailleurs.

L'avant-projet de décret soumis à l'avis du Conseil vise à :

- adapter le texte du décret à la nouvelle définition européenne de la PME;
- préciser différentes notions comme celles de travailleur, formation, heure de formation, ...;
- apporter des modifications en matière de tutorat :
 - * instaurer une dérogation qui vise, dans le cadre du tutorat, à fixer le montant de la subvention à 10 euros par heure de formation, et ce quel que soit le type d'entreprise. De plus, lorsqu'il s'agit d'un travailleur peu qualifié, l'intervention est augmentée de 1 euro par heure de formation;
 - * abaisser l'âge du travailleur à 45 ans au lieu de 50 précédemment (en cohérence avec l'âge fixé au fédéral dans le cadre du Pacte des générations);
 - * ouvrir la possibilité aux gérants indépendants à titre principal d'être reconnus comme tuteurs;
 - * limiter la durée des formations dans le cadre du tutorat à maximum 300 heures par travailleur formé au lieu de 480 précédemment.

L'avant-projet d'arrêté soumis à la consultation concerne de façon plus spécifique le Tutorat.

Cette mesure vise à :

- permettre aux entreprises de former leurs nouveaux travailleurs en utilisant les acquis professionnels des travailleurs plus âgés et plus expérimentés;
- contribuer à maintenir les travailleurs expérimentés et en fin de carrière dans l'entreprise en mettant en valeur leurs connaissances.

Le texte définit :

- le type de formation admissible;
- la durée de la formation;
- les conditions pour que le travailleur puisse bénéficier du tutorat;
- les conditions pour exercer la fonction de tuteur;
- la procédure de consultation sur le plan de formation;
- la procédure d'octroi de la subvention;
- les dispositions relatives au suivi et à l'évaluation du dispositif.

AVIS DU CESRW

REMARQUE PRELIMINAIRE

Le CESRW n'a pas été consulté sur le projet d'arrêté du Gouvernement wallon modifiant le décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises ainsi que son arrêté d'exécution du 1^{er} avril 2004.

L'arrêté ayant été promulgué le 7 septembre 2006, le CESRW ne formulera pas de remarques portant spécifiquement sur celui-ci.

Il formule néanmoins un certain nombre de remarques portant de façon globale et transversale sur les deux avant-projets soumis à consultation ainsi que sur l'arrêté déjà promulgué.

I. CONSIDERATIONS GENERALES

1.1. Cohérence et coordination entre les différents textes

Le CESRW accueille positivement l'introduction des délais de rigueur dans les procédures ainsi que la clarification de certaines notions et procédures, notamment celles relatives aux sanctions dans le dispositif «chèques-formation».

Il souligne cependant la **nécessité de veiller à la coordination et la cohérence entre les différents textes**.

A titre d'exemple, l'avant-projet de décret (art. 7) définit le tutorat comme un dispositif à destination des jeunes travailleurs, alors que cette précision n'apparaît ni dans l'article de l'avant-projet d'arrêté définissant les travailleurs pouvant accéder au dispositif, ni dans l'exposé des motifs des deux avant-projets.

Le CESRW demande de supprimer le terme «jeune» dans l'avant-projet de décret, la mesure «Tutorat» visant les nouveaux travailleurs au sein de l'entreprise plutôt que les jeunes travailleurs spécifiquement.

1.2. Impact budgétaire global sur le dispositif

Dans le souci d'assurer la pérennité des dispositifs, le CESRW s'interroge sur **l'impact budgétaire global des différentes modifications introduites** :

- augmentation du nombre de chèques-formation de 50 à 100 pour les entreprises unipersonnelles et les indépendants;
- majoration de 25% du nombre de chèques-formation pour toutes les catégories d'entreprises;
- introduction du dispositif de tutorat.

1.3. Définition européenne des PME

Le décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers prévoit que :

- le dispositif «chèques-formation» est accessible aux entreprises de moins de 250 personnes respectant la définition européenne des PME;
- le dispositif «crédit-adaptation» est accessible à toutes les entreprises, avec des montants d'intervention différenciés selon la taille de l'entreprise (9 euros par heure de formation pour les PME de moins de 250 personnes, 6 euros par heure de formation pour les autres entreprises).

L'avant-projet de décret actualise la notion de «petite et moyenne entreprise» telle que définie à l'annexe 1 du règlement (CE) n°70/2001 de la Commission européenne du 12 janvier 2001, tel que modifié par le règlement (CE) n°364/2004 de la Commission du 25 février 2004.

Le CESRW relève que, tels que libellés, les articles 4 et 5 de l'avant-projet de décret semblent réserver le crédit-adaptation uniquement aux petites et moyennes entreprises de moins de 250 personnes, à l'exclusion des autres entreprises. Le Conseil rappelle que l'objectif du crédit-adaptation est d'être accessible aux entreprises de toute taille (PME ou pas), la distinction s'opérant par un forfait horaire différent selon la taille de l'entreprise.

Le CESRW invite donc le Gouvernement wallon à reformuler plus précisément les articles 4 et 5, en conformité avec l'esprit du décret du 10 avril 2003.

Il attire l'attention sur **la proposition du Comité de gestion du Forem** qui, dans son avis relatif à l'avant-projet de décret suggère de modifier l'article 4, comme suit : *«Peut bénéficier du Crédit-adaptation, toute entreprise telle que définie à l'Article 1^{er} de l'annexe 1 du règlement (CE) n° 364/2004 de la Commission du 25 février 2004, quelle que soit sa taille, à l'exception des associations sans but lucratif ainsi que des entreprises agréées en tant qu'opérateurs de formation qui veulent utiliser le dispositif pour former leur propre personnel à la discipline qu'elles enseignent, et avoir au moins un siège principal d'activités en région de langue française.»*

Par ailleurs, dans le cadre de l'évaluation du dispositif «incitants financier» prévue par le décret du 10 avril 2003, le CESRW examinera l'opportunité d'étendre le dispositif «chèques-formation» à d'autres entreprises que celles répondant à la définition européenne des PME.

II. CONSIDERATIONS RELATIVES AU DISPOSITIF «TUTORAT»

Le CESRW accueille favorablement la mise en place du dispositif «Tutorat», ce dispositif poursuivant simultanément des objectifs d'insertion de nouveaux travailleurs dans l'entreprise, d'aménagement de fin de carrière et de maintien dans l'emploi de travailleurs âgés, de formation continuée ainsi que de transmission et valorisation de l'expérience professionnelle.

Le CESRW relève également que l'instauration de ce dispositif constitue une **avancée dans la reconnaissance de la formation informelle en entreprise.**

Le CESRW formule néanmoins les remarques suivantes :

2.1. Concernant les formations admissibles

L'article 2 prévoit que *«est considérée comme formation qualifiante spécifique et admissible au tutorat, toute formation qui consiste pour un travailleur ou pour un gérant indépendant à titre principal occupé dans l'entreprise, de 45 ans et plus, à dispenser à des travailleurs de l'entreprise, en vue de transférer ses compétences, une des formations suivantes :*

- *une formation comprenant un enseignement directement et principalement applicable au poste actuel ou prochain du travailleur dans l'entreprise et qui procure des qualifications supplémentaires dans l'entreprise;*
- *une formation reprenant l'adaptation technologique de l'apprenant;*
- *le savoir, le savoir-faire, le savoir-être nécessaire à la bonne intégration du nouveau travailleur dans l'entreprise.»*

Les organisations syndicales estiment que *«la formation facilitant le savoir, savoir-faire, savoir-être nécessaire à la bonne intégration du nouveau travailleur dans l'entreprise»* (définie dans l'exposé des motifs comme *«connaître l'entreprise, son environnement, son histoire, sa culture, les horaires de travail, les pauses, les relations entre collègues, la hiérarchie, ...»*) relève davantage de la gestion des ressources humaines de l'entreprise et n'a pas à être subventionnée par le dispositif de tutorat.

Pour les organisations syndicales, le plan de formation dans le cadre du tutorat doit être plus strictement lié aux aspects techniques spécifiques à la fonction.

Les organisations patronales ne partagent pas ce point de vue. Elles constatent que les éléments mentionnés dans l'exposé des motifs sont **effectivement de nature à favoriser l'intégration du travailleur dans l'entreprise et s'inscrivent donc pleinement dans le dispositif de tutorat.**

2.2. Concernant les travailleurs pouvant bénéficier du tutorat

L'article 4 prévoit que *«pour bénéficier de la formation par tutorat, le travailleur doit*

- *soit être occupé depuis 12 mois maximum dans l'entreprise;*
- *soit avoir besoin de cette formation pour accéder à de nouvelles fonctions dans l'entreprise;*
- *soit être intérimaire dans l'entreprise pour autant qu'il soit en contrat au moment de la formation».*

Le CESRW invite le Gouvernement wallon à spécifier davantage les conditions d'accès des travailleurs au dispositif «Tutorat» de façon à éviter autant que possible la répétition de mesures visant le même objet. A titre d'exemple, un travailleur ayant bénéficié du dispositif «Plan Formation Insertion» peut-il accéder au dispositif «Tutorat» au sein de la même entreprise.

2.3. Concernant la fonction de tuteur

L'article 5 prévoit que *«pour exercer la fonction de tuteur, le travailleur devra :*

- *signer un avenant à son contrat de travail avec l'entreprise stipulant le temps consacré au transfert des compétences vis-à-vis des nouveaux travailleurs;*
- *démontrer au Forem sa capacité d'assumer la fonction de tuteur :*
 - * soit via une attestation d'un opérateur de formation public ou agréé démontrant que le travailleur a bien suivi un programme de formation de tuteur;*
 - * soit en fournissant la preuve d'une expérience minimum d'un an dans la fonction de formateur au sein de son entreprise ou en dehors de celle-ci.*

A défaut, le Forem proposera des mesures de remédiation via le module de formation au tutorat.»

Les conditions à l'exercice de la fonction de tuteur

Tout en partageant le souci d'une formation ou d'expérience garantissant la capacité du travailleur à exercer la fonction de tuteur, **le CESRW estime que les conditions citées dans le projet d'arrêté sont peu réalistes car trop exclusives**, notamment en ce qui concerne la dernière condition.

Le CESRW considère que le Forem peut effectivement apporter un appui utile en matière de formation des tuteurs ou de validation de l'expérience utile, mais s'interroge sur le contenu effectif de celui-ci : ce soutien est-il envisagé comme module de formation au sens strict ou comme mise à disposition d'outils de type brochure, programme d'auto-formation ? Un module de formation existe-t-il déjà ? Comment prendre en compte l'expérience d'un gérant indépendant ?

Le CESRW insiste pour que les outils proposés dans le cadre de la formation du tuteur soient orientés vers la pratique et en prise directe avec la réalité de terrain. Il attire aussi l'attention sur les formations au tutorat développées par certains fonds sectoriels de formation et sur l'intérêt de pouvoir se référer à ces opérateurs.

Les organisations patronales font en outre remarquer que **l'introduction d'une limite d'âge (45 ans) n'a pas de sens lorsque c'est le chef d'entreprise** (le «gérant indépendant à titre principal») **qui assure personnellement le tutorat.** Au contraire, cette limitation risque d'empêcher l'organisation du tutorat dans les PME concernées, sans qu'aucune raison plausible ne puisse être avancée, les arguments tirés du pacte des générations ne s'appliquant qu'aux travailleurs salariés.

Les organisations syndicales ne soutiennent pas cette demande. Elles rappellent que le dispositif «Tutorat» tel qu'inscrit dans le décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers, **visé spécifiquement le transfert de compétences entre travailleurs âgés et jeunes recrutés.** Elles relèvent également que l'avant-projet de décret abaisse déjà la condition d'âge du tuteur de 50 à 45 ans.

Les organisations syndicales considèrent que supprimer ou abaisser encore la condition d'âge viderait le dispositif de son sens.

La formalisation de la fonction de tuteur

Par ailleurs, **les organisations patronales** soulignent que **la conclusion d'un avenant au contrat de travail**, tel que prévu dans le projet, **hypothèque le dispositif «Tutorat»**. En effet, le tuteur reste avant tout un travailleur (salarié ou indépendant) et la difficulté de respecter un volume horaire prédéfini affecté aux activités de tutorat est évidente.

Il sera difficile, voire impossible de prévoir dans les délais relativement longs, un nombre d'heures dédiées aux activités de tutorat. Cet aspect, conjugué aux conditions exigées par ailleurs pour être reconnu comme tuteur risque, de rendre le dispositif impraticable.

Par nature, un avenant à un contrat de travail est une modification durable des éléments contractuels entre l'employeur et le travailleur. La mesure «Tutorat» étant une aide d'une durée de un à deux ans maximum, **les organisations patronales proposent de recourir à une convention tripartite entre employeur, travailleur formé et tuteur**. Une telle formule permettrait par ailleurs de formaliser les actions de tutorat et de faciliter leur contrôle administratif.

Les organisations syndicales ne partagent pas ce point de vue. Elles estiment au contraire que **la conclusion d'un avenant au contrat de travail**, notamment en ce qu'elle fixe le nombre d'heures consacrées au tutorat, **est un élément essentiel du dispositif et une condition incontournable de sa réalisation effective**.

Elles rappellent également que les entreprises doivent par ailleurs déterminer le nombre d'heures que le tuteur consacrerait au tutorat dans le cadre de la demande de subvention.

2.4. Concernant la consultation sur le plan de formation du tuteur

L'article 6 prévoit que *«la formation dispensée par le tuteur fait l'objet d'un plan de formation, qui est soumis pour avis :*

- *soit au Conseil d'entreprise, si l'entreprise occupe plus de 100 travailleurs;*
- *soit au Comité de prévention et protection du travail, si l'entreprise occupe plus de 50 travailleurs;*
- *soit aux organisations représentatives des travailleurs, si l'entreprise occupe moins de 50 travailleurs.*

A défaut d'existence des organes visés à l'alinéa 2 ou à défaut d'un avis positif remis par eux sur le plan de formation, l'avis du Comité subrégional de l'emploi et de la formation est sollicité.»

Le CESRW relève que dans un souci d'efficacité et de simplification des procédures, l'arrêté du 7 septembre 2006 prévoit que, dans le cadre du crédit-adaptation, le CSEF rend un avis, le cas échéant, sur base du dossier instruit et envoyé par le Forem (et non plus par l'entreprise).

Le CESRW demande que la même procédure soit appliquée dans le cadre du Tutorat.

2.5. Concernant l'évaluation du dispositif

L'article 9 prévoit que *«le suivi et l'évaluation du tutorat sont faits par le Forem. L'évaluation s'effectue via le rapport relatif au crédit-adaptation mentionné à l'article 23, 5°, du décret.»*

Le CESRW constate que cette disposition s'éloigne de la procédure d'évaluation du dispositif «incitants financiers à la formation», qui prévoit que le Forem établisse des rapports techniques annuels mais que l'évaluation des dispositifs soit réalisée par le CESRW.

Compte tenu de l'inscription du dispositif «Tutorat» dans le dispositif global «incitants financiers à la formation», **le CESRW demande que le volet «Tutorat» fasse l'objet d'un rapport technique annuel par le Forem et soit inclus dans l'évaluation effectuée annuellement par le CESRW.**