



Avis A.959

**EVALUATION 2007 DU DISPOSITIF
«INCITANTS FINANCIERS À LA FORMATION
DES TRAVAILLEURS OCCUPÉS DANS LES
ENTREPRISES»**

Adopté par le Bureau du CESRW le 12 janvier 2009

SOMMAIRE

SYNTHÈSE	3
I. CADRE LÉGAL	8
1.1. Le dispositif «Incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises»	8
1.2. L'évaluation du dispositif	9
II. OBJECTIFS	10
2.1. Eléments décrétaux	10
2.2. Déclarations et objectifs politiques	10
2.3. Déclarations et objectifs des interlocuteurs sociaux	11
III. EVALUATION DU DISPOSITIF	11
3.1. Considérations préliminaires	11
3.1.1. Un préalable impératif à l'évaluation : la transmission complète des données par les opérateurs	11
3.1.2. Vérifier la conformité du dispositif à la transposition de la Directive Services	12
3.2. Approche quantitative : des dispositifs en croissance	12
3.2.1. Chèque-formation : évolution 2003-2007	12
3.2.2. Crédit-adaptation : évolution 2006-2007	13
3.3. Développer une approche plus qualitative des dispositifs	13
3.3.1. Les travailleurs bénéficiaires du dispositif	14
3.3.1.1. La répartition par genre	14
3.3.1.2. La répartition par statut socioprofessionnel	15
3.3.1.3. Répartition selon le niveau de qualification	16
3.3.2. La répartition géographique des entreprises / travailleurs bénéficiaires et des opérateurs de formation	17
3.3.2.1. Chèques-formation	17
3.3.2.2. Crédit-adaptation	20
3.3.3. Le recours des entreprises au dispositif et le caractère incitatif du dispositif	21
3.3.3.1. Le recours des entreprises au dispositif chèque-formation	21
3.3.3.2. Les entreprises et le caractère incitatif du dispositif	21
3.4. Des chèques-formation dédiés à des domaines spécifiques de formation	24
3.4.1. Les formations «langues»	25
3.5. Les articulations du dispositif «Incitants financiers» avec d'autres dispositifs au niveau fédéral, régional, communautaire et sectoriel	27

SYNTHÈSE

1. Considérations préliminaires

1.1. Un préalable impératif à l'évaluation : la transmission complète des données par les opérateurs

Le CESRW souligne **le travail de collecte des données ainsi que la qualité des rapports techniques communiqués par le FOREm et les efforts réalisés par celui-ci en vue de répondre aux demandes du CESRW** concernant l'amélioration des données transmises en vue de l'évaluation du dispositif.

Cependant, **comme lors des années précédentes, l'évaluation du dispositif «Chèque-formation» est compromise par le caractère incomplet des données communiquées par les opérateurs de formation.** Il est ainsi **toujours impossible de déterminer des données aussi fondamentales que le nombre de travailleurs bénéficiaires ou le nombre d'heures de formation par travailleur.**

Rappelant que l'article 25 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 septembre 2006 (M.B. 27.09.2006) a précisé l'obligation et les modalités de transmission des données par les opérateurs actifs dans le dispositif au FOREm¹, **le CESRW estime que le non respect de cette obligation légale devrait être sanctionné. S'agissant d'opérateurs agréés utilisant des dispositifs financés par les pouvoirs publics, le CESRW considère que la suspension et/ou le retrait de l'agrément des opérateurs concernés devrait être envisagé.**

1.2. Impact de la transposition de la Directive «Services»

Le Conseil attire l'attention sur la nécessité de **vérifier la conformité du dispositif «Incitants financiers à la formation des travailleurs en entreprise» avec la transposition de la Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12.12.2006 relative aux services dans le marché intérieur.**

2. Approche quantitative : des dispositifs en croissance

Pour le chèque-formation, la tendance à la hausse observée en 2006 après le recul de 2005, se confirme.

Tous les indicateurs sont en effet en croissance :

- le nombre de CF remboursés augmente de 15%;
- le nombre d'entreprises utilisatrices de 2%;
- le nombre de modules de formation de 6%;
- le nombre de travailleurs bénéficiaires passe de 15.111 à 20.336²;
- le budget consommé augmente de 11% et le pourcentage de consommation du budget passe de 83% à 96%.

On observe également **de façon plus qualitative** la croissance du nombre d'heures de formation subsidiées par entreprise de (65h en 2006 à 74h en 2007) et l'augmentation du nombre d'heures de formation par session (de 23h en 2006 à 26h en 2007).

¹ «Le rapport technique comporte notamment les éléments suivants :

1° Les données quantitatives et qualitatives relatives aux travailleurs identifiés, entre autres, selon le sexe, l'âge, le statut et le domicile, données qui devront être fournies au FOREm pour le 15 janvier au plus tard. L'encodage doit être fait obligatoirement à l'aide du logiciel mis à disposition par le FOREm et dans le respect des caractéristiques de ce logiciel de manière à en conserver toute l'intégrité».

² Sans que l'on puisse déterminer la part de cet accroissement résultant d'un recours accru au dispositif de celle résultant du plus grand nombre d'opérateurs ayant communiqué les données requises au FOREm

De 2006 à 2007, le dispositif crédit-adaptation apparaît lui aussi en nette croissance :

- le nombre de dossiers clôturés augmente de 23%;
- le nombre d'entreprises bénéficiaires différentes de 18,8%;
- le nombre de personnes formées de 9%;
- le nombre d'heures subsidiées de 21%;
- le budget alloué de 4,8%, le budget consommé de 17,0% et le taux de consommation passe de 73,8% à 82,7%.

La durée de formation par travailleur (de 50,5h à 56,4h) et **le montant versé par travailleur** (de 392€ à 453€) sont également en hausse.

3. Développer une approche plus qualitative des dispositifs

Pour le CESRW, il convient de développer une approche plus qualitative des dispositifs de formation professionnelle et ce, tant en ce qui concerne la définition des objectifs d'un dispositif au niveau politique qu'en ce qui concerne d'une part, l'information, la promotion et la mise en œuvre de ce dispositif et d'autre part, l'évaluation de sa pertinence et de son efficacité.

Le Conseil souligne que la façon dont les objectifs d'un dispositif sont définis influence directement la manière dont l'opérateur chargé de l'information et de la promotion de ce dispositif exercera cette mission.

Dans le cas du dispositif chèques-formation, le Conseil constate que jusqu'à présent, les objectifs quantitatifs, traduits essentiellement en un volume de chèques émis ou remboursés, semblent avoir primés. En conséquence, l'opérateur chargé de la promotion et l'information sur le dispositif paraît avoir mis l'accent sur des objectifs chiffrés, avec une attention moindre sur des aspects plus qualitatifs.

Une approche plus qualitative doit être développée en termes de travailleurs et entreprises bénéficiaires, de contenu de formation, d'articulation avec d'autres dispositifs, ...

Dans le présent avis, le CESRW examine

- les caractéristiques des travailleurs bénéficiaires;
- la répartition géographique des entreprises, travailleurs et opérateurs de formation;
- le recours des entreprises au dispositif et le caractère incitatif du dispositif;
- l'articulation du dispositif avec d'autres dispositifs fédéraux, régionaux ou sectoriels;
- l'orientation du dispositif vers des domaines spécifiques de formation tels les langues ou l'efficacité énergétique.

3.1. Les travailleurs bénéficiaires du dispositif

La répartition par genre

Le public bénéficiaire du chèque-formation est donc très largement masculin (72,9%). De 2005 à 2007, **le déséquilibre hommes/femmes s'est accru**, la part des bénéficiaires féminins passant de 34,3% en 2005 à 27,1% en 2007.

On retrouve de façon quasiment identique, **le même déséquilibre entre les hommes et les femmes parmi les bénéficiaires du crédit-adaptation.**

Si un certain nombre d'éléments d'explication peuvent être avancés, **compte tenu**

- **de l'ampleur et de l'accroissement de cette répartition inégale** en termes de genre
 - mais aussi du fait que cette répartition inégale des bénéficiaires est **contraire à la tendance générale vers une égalisation des taux de participation des hommes et des femmes, observée dans le champ de la formation au cours des dernières années**
- le CESRW demande au FOREm d'affiner l'analyse sur cet aspect afin d'envisager ultérieurement sur cette base, des pistes de remédiation.**

La répartition par statut socioprofessionnel

En termes absolus, les travailleurs bénéficiaires du dispositif sont principalement employés (34,9%), puis ouvriers (34,3%) et indépendants (24,1%).

De 2005 à 2007, on observe **une progression importante de la part des bénéficiaires «ouvriers» qui est passée de 25% en 2005 à 34,3% en 2007 et une diminution correspondante des bénéficiaires «employés» et «indépendants».**

Si on ne considère que les bénéficiaires employés sous contrat (employés, cadres, ouvriers) et que l'on place ces données en perspective avec la structure du marché de l'emploi, **on observe que les ouvriers représentent 45,8% des bénéficiaires (6.973 sur 15.224) alors qu'ils représentent 36,4% de l'emploi wallon.**

Le Conseil considère que **l'accroissement de la part des bénéficiaires «ouvriers», qui rencontre un des objectifs exprimés dans le cadre du PST2, est un élément positif à mettre en évidence** mais il **s'interroge sur les facteurs expliquant cette évolution.**

Le CESRW demande également au FOREm d'affiner l'analyse sur cet aspect et de lui fournir des éléments d'explication sur cette évolution.

On observe par ailleurs **une diminution assez sensible de la part de bénéficiaires «indépendants»** qui est passée de 28,2% en 2005 à 24,1% en 2007, ceci alors que la proportion d'indépendants dans la population active occupée est restée stable au cours des dernières années ($\pm 18\%$).

La répartition selon le niveau de qualification

24% des bénéficiaires détiennent un diplôme inférieur au CESS, 32% le CESS, 44% un diplôme universitaire ou de l'enseignement supérieur.

La mise en perspective de ces données avec la répartition de la population wallonne en emploi montre **une certaine surreprésentation des diplômés de l'enseignement supérieur et universitaire qui constituent 44% des bénéficiaires pour 35% de la population wallonne en emploi.** A l'opposé, les travailleurs détenant au maximum leur diplôme de l'enseignement secondaire inférieur représentent 24% des bénéficiaires pour 26% de la population wallonne en emploi.

On constate cependant que **si le dispositif reproduit dans une certaine mesure les disparités dans l'accès à la formation selon le niveau de qualification, il semble également les atténuer, par le biais notamment d'une participation plus importante des bénéficiaires ouvriers.** Les différences dans l'accès au dispositif selon le niveau de qualification apparaissent en effet moins importantes que celles observées de façon plus générale dans la participation à la formation selon les niveaux de qualification.

3.2. La répartition géographique des entreprises / travailleurs bénéficiaires et des opérateurs de formation

Le CESRW constate que **la répartition géographique des travailleurs et entreprises bénéficiaires du chèque-formation ainsi que des opérateurs actifs, confirme les disparités en termes de recours au dispositif relevées lors des évaluations précédentes.**

Dans ces évaluations antérieures, le CESRW constatait que le dispositif paraissait **sensible à des pratiques de promotion variables et au dynamisme local des opérateurs de formation.** Il s'interrogeait également sur **l'impact de l'offre de formation sur la demande,** à savoir le recours au dispositif par les entreprises et travailleurs.

Afin de parvenir à une perception correcte de la surreprésentation des opérateurs situés dans la DR de Liège, le **CESRW demandait au FOREm d'étudier l'impact d'une série de facteurs** tels le mode de comptabilisation des heures de formation, le public cible de certains opérateurs, le développement de certaines formations assurées principalement ou exclusivement par un opérateur, ...

A ce jour, ces demandes sont restées sans réponse. **Le CESRW demande donc à nouveau au FOREm de tenter d'objectiver les causes des disparités entre les DR dans le recours au dispositif.** Lorsque ce travail d'objectivation aura été réalisé, il conviendra d'examiner le cas échéant, l'opportunité des mesures de promotion du dispositif ciblées sur certains acteurs ou Directions régionales.

3.3. Les entreprises et le caractère incitatif du dispositif

L'objectif général d'incitation à la formation en entreprise est **l'objectif premier du dispositif. Il apparaît donc essentiel de tenter de l'évaluer sous cet angle.** Il s'agit cependant d'un exercice techniquement complexe, que le Conseil ne peut qu'esquisser ici et qui devrait être développé en collaboration avec l'IWEPS et/ou le FOREm.

Tenter d'évaluer le caractère incitatif du dispositif peut notamment consister à vérifier s'il a soutenu le développement de pratiques de formation dans des entreprises au sein desquelles ces pratiques sont peu développées et s'il a permis dès lors à des travailleurs d'accéder à des formations auxquelles ils n'auraient pas eu accès en l'absence du dispositif.

Une première approche peut être réalisée en **croisant les données relatives au dispositif «Incitants financiers» avec les données issues des bilans sociaux et/ou de l'enquête CVTS, sous deux aspects** : la taille des entreprises et les secteurs d'activités.

Cette comparaison tendrait à montrer, avec de multiples réserves méthodologiques, que les secteurs consacrant les pourcentages les plus élevés de la masse salariale à la formation ne figurent parmi les secteurs recourant le plus au dispositif.

Les secteurs consommant les pourcentages les plus élevés de chèques affichent des scores moyens ou faibles à l'indicateur «bilan social».

Il apparaît cependant hasardeux de conclure sur une base méthodologique aussi imparfaite que le dispositif contribue à soutenir le développement de la formation dans des secteurs présentant des scores moins élevés dans le volet «formation» du bilan social.

Selon la taille des entreprises

On constate que **les entreprises de moins de 20 travailleurs représentent 87% des entreprises pour 70% des chèques consommés; les entreprises de moins de 50 travailleurs représentent 96,5% des entreprises pour 87% des chèques consommés.**

Sachant que les investissements dans la formation et le taux de participation à la formation augmentent avec la taille des entreprises (CVTS), **on peut conclure au caractère incitatif du dispositif vis-à-vis des entreprises de petite taille.**

Les entreprises de moins de 50 travailleurs représentent 68% des dossiers et 48% des montants versés dans le cadre du dispositif crédit-adaptation (en léger recul par rapport à 2006). Sur des bases légèrement supérieures, le CESRW constatait en 2007 que le **crédit-adaptation atteignait ainsi des entreprises dans lesquelles les efforts de formation et les taux de participation étaient traditionnellement moins élevés.**

En vue d'apprécier le caractère incitatif du dispositif, le CESRW estime qu'**il serait utile de disposer d'informations sur les entreprises faisant appel pour la première fois au dispositif, et ce tant pour le chèque-formation que pour le crédit-adaptation.**

Vis-à-vis des travailleurs

Si l'on observe les données relatives aux travailleurs bénéficiaires du dispositif, on constate que

- d'une part, **le dispositif amplifie les inégalités d'accès à la formation selon le genre;**
- d'autre part, **il semble atténuer les inégalités d'accès à la formation selon le niveau de qualification;**
- enfin, et en lien avec le point précédent, **il favorise la participation à la formation des ouvriers.**

3.4. Des chèques-formation dédiés à des domaines spécifiques de formation

Au cours des dernières années, par le biais du chèque-langues d'abord, de l'efficacité énergétique ensuite, le Gouvernement wallon a utilisé le dispositif «chèque-formation» pour soutenir la formation dans des domaines précis.

Pour le Conseil, **une telle approche constitue une reconnaissance de l'importance de la formation professionnelle comme outil de développement économique et des articulations à développer entre ces deux aspects.**

Le Conseil souhaite cependant attirer l'attention du Gouvernement wallon sur les éléments suivants :

- **les objectifs exclusivement quantitatifs associés à cette approche ont un impact sur le type de promotion mis en place vers les secteurs et entreprises concernées. Les objectifs chiffrés doivent s'accompagner de réflexions et objectifs plus qualitatifs;**
- le développement de chèques-formation orientés vers des domaines spécifiques **ne peut se limiter à des effets d'annonce et à une mise en œuvre mécanique.** Des réflexions plus qualitatives doivent y être associées, notamment sur l'offre de formation disponible et sa qualité, d'éventuels appels d'offre ciblés, les articulations avec le tissu économique, ...;
- le développement de ces chèques-formation spécifiques **modifie les paramètres d'évaluation du dispositif** et engendre une certaine **complexité** et un manque de lisibilité du dispositif.

Le Conseil souligne dès lors qu'à l'avenir lorsqu'il s'oriente vers de tels développements, le Gouvernement wallon se doit d'intégrer des objectifs et modalités de mise en œuvre plus qualitatifs.

Dans cette perspective, une concertation préalable avec les interlocuteurs sociaux devrait également être envisagée.

3.5. Les articulations du dispositif «Incitants financiers» avec d'autres dispositifs au niveau fédéral, régional, communautaire et sectoriel

Le CESRW estime que **dans une perspective d'évaluation et de développement qualitatif du dispositif, il convient d'examiner les articulations de ce dispositif avec d'autres dispositifs et acteurs au niveau fédéral, régional, communautaire et sectoriel.**

En lien avec le recours différencié au dispositif selon les secteurs professionnels, le **CESRW considère qu'il conviendrait notamment de vérifier dans quelle mesure**

- les fonds sectoriels de formation assurent la promotion et/ou l'information sur le dispositif,
- comment les possibilités de cumul³ avec d'autres aides publiques ou sectorielles sont utilisées par les entreprises des différents secteurs utilisateurs; des entreprises renoncent-elles à certaines aides sectorielles pour bénéficier du dispositif «Incitants financiers» ?
- de façon plus générale, comment les stratégies sectorielles incorporent les aides et dispositifs publics et inversement ?

³ L'entreprise peut compléter – et non substituer à – l'aide octroyée par le chèque-formation par une autre aide publique ou sectorielle pour autant que l'addition de toutes ces aides ne dépasse pas les taux maxima autorisés par le règlement CE N°68/2001. Le taux est de 70% pour le chèque-formation. Ce taux représentant un pourcentage des coûts totaux admissibles de la formation.

Ces coûts admissibles sont exprimés en heure par travailleur. Ils recouvrent :

- le coût de l'opérateur de formation;
- le salaire du travailleur en formation;
- les frais de déplacement;
- les frais d'organisation de la formation.

I. CADRE LÉGAL

1.1. Le dispositif «Incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises»

Références légales

- Décret du 10 avril 2003 relatif aux Incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises (M.B. du 29.04.2003).
- A.G.W. portant exécution du décret du 10 avril 2003 relatif aux Incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises (M.B. 14.06.2004).
- A.G.W. du 7 septembre 2006 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 (M.B. du 27.09.2006).
- Décret du GW du 14 juin 2007 modifiant le décret du 10 avril 2003 relatif aux Incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises (M.B. du 25.06.2007).
- A.G.W. du 9 novembre 2007 portant désignation de l'émetteur de chèque-formation (M.B. du 20.11.2007 – Edition 3).

Principales modifications intervenues en 2006

L'arrêté du Gouvernement wallon du 7 septembre 2006 a principalement d'une part,

- augmenté le nombre de chèques pour les entreprises unipersonnelles et les indépendants (de 50 à 100);
- augmenté le nombre de chèques-formation de 25% pour toutes les catégories d'entreprises, exclusivement pour l'apprentissage des langues.

Les quotas de chèques accessibles aux entreprises suite à ces modifications sont repris dans le tableau ci-dessous.

Taille de l'entreprise	Chèque-formation Langues	Chèque-formation	Total CF
Indépendant ou entreprise unipersonnelle	25	100	125
2 à 50 travailleurs*	100	400	500
51 à 100*	150	600	750
101 à 200*	175	700	875
201 à 250*	200	800	1000

* équivalent temps plein inscrit à l'ONSS

Principales modifications intervenues en 2007

Le décret du 14 juin 2007 modifiant le décret du 10 avril 2003 a principalement

- adapté le texte du décret à la nouvelle définition européenne des PME;
- apporté des modifications en matière de crédit-adaptation et de tutorat;
- supprimé l'exigence pour les opérateurs de formation d'avoir un siège principal d'activités en région de langue française.

Cette suppression vise la mise en conformité avec la réglementation européenne en matière de distorsion de concurrence et de libre circulation des prestataires de services.

Le rapport d'activités 2007 du Comité d'accompagnement du Chèque-formation précise que suite à l'entrée en vigueur de ce décret, on a enregistré une augmentation des demandes d'information et d'agrément d'opérateurs de formation situés en région bruxelloise, flamande ou même du nord de la France.

1.2. L'évaluation du dispositif

Le décret du 10 avril 2003 (M.B. 29.04.2003) relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises prévoit qu'un suivi des dispositifs soit organisé par le CESRW.

«Ce suivi consiste notamment à :

1. Remettre au Gouvernement, d'initiative ou sur demande de celui-ci, des avis sur l'exécution du décret.
2. Remettre au Gouvernement une évaluation annuelle du décret comprenant, notamment, des données factuelles, statistiques, qualitatives, ainsi qu'une appréciation sur l'offre globale de formation et le taux de satisfaction des bénéficiaires. Cette évaluation annuelle devra être remise au Gouvernement pour le 30 avril au plus tard.
3. Entreprendre, de son initiative ou à la demande du Gouvernement, toute démarche prospective susceptible de contribuer à l'amélioration de la formation des travailleurs en région de langue française, dans une perspective de formation tout au long de la vie – en veillant notamment à la complémentarité entre les deux dispositifs du présent décret – et avec une attention particulière pour le respect de l'égalité des chances entre travailleurs, et plus particulièrement entre les hommes et les femmes, face à la formation». (décret art. 24).

Le même décret confie au FOREm la mission «d'établir un rapport technique annuel, selon un modèle déterminé par le Gouvernement, ainsi que toutes données pertinentes, qu'il communique au Gouvernement, au CESRW et aux CSEF» (décret art. 13, 5° et 23, 5°).

L'arrêté du Gouvernement wallon du 1^{er} avril 2004 (M.B. 14.06.2004) précise que ce rapport technique est communiqué à ses destinataires au plus tard le 1^{er} mars ainsi qu'à l'IWEPS. Il comporte, notamment, les éléments suivants :

1. «Les données quantitatives et qualitatives relatives aux travailleurs, identifiés, entre autre, selon le sexe, l'âge, le statut et le domicile.
2. Les données quantitatives et qualitatives relatives aux entreprises, identifiées, entre autre, selon leur taille, leur localisation, leur domaine et/ou secteur d'activités, et tous autres éléments pertinents en matière de pratique de formation.
3. Les données quantitatives et qualitatives relatives aux opérateurs de formation, aux formations faisant l'objet de l'agrément ainsi qu'à l'évolution générale de l'offre de formation en région de langue française.
4. Tout élément probant en lien avec d'autres politiques de formation en région de langue française, tel le dispositif de validation des compétences» (arrêté art. 29).

L'arrêté du Gouvernement wallon du 7 septembre 2006 a modifié les échéances prévues pour la communication des rapports techniques et de l'évaluation. Il est désormais prévu que

- le rapport technique annuel est communiqué par le FOREm au CESRW dans le courant du premier semestre;
- l'évaluation annuelle du CESRW est communiquée au Gouvernement wallon dans le courant du second semestre.

Le décret confie également au Comité d'accompagnement du chèque-formation (art. 21) une série de missions concernant notamment :

- le suivi du processus de désignation des certificateurs et de l'exécution de leur mission;
- les demandes de dispenses d'audit;
- les recours introduits par les opérateurs.

Ces éléments ne seront donc pas abordés dans la présente évaluation.

II. OBJECTIFS

Différents objectifs peuvent être pris comme référence pour procéder à l'évaluation du dispositif «incitants financiers à la formation des travailleurs en entreprise».

2.1. Eléments décrétaux

L'objectif du décret du 10 avril 2003 est selon l'exposé des motifs «*de mettre en place deux systèmes souples et transparents d'incitation à la formation en entreprise. Trois principes conditionnent cet objectif :*

- *l'intégration d'un plus grand nombre de bénéficiaires afin de garantir une participation la plus large possible à la formation continue;*
- *le recours à des mécanismes simples et dès lors attractifs de distribution des subsides;*
- *le respect des règles communautaires en matière d'aides d'Etat».*

De l'exposé des motifs, on peut donc retenir à titre d'objectifs :

- un objectif général d'incitation à la formation en entreprise;
- l'intégration d'un plus grand nombre de bénéficiaires;
- une participation la plus large possible à la formation continue;
- la mise en place de mécanismes simples et attractifs de distribution de subsides.

2.2. Déclarations et objectifs politiques

Le Plan Stratégique Transversal (PST) 2 «Recherche et Formation : Développer les connaissances et les savoir-faire en Wallonie» fixe parmi ses objectifs «Améliorer le dispositif Chèque-formation»:

«Durant la précédente législature, les chèques-formation ont connu une montée en puissance. Le dispositif a été refinancé; il a été étendu aux entreprises allant de 1 à 250 travailleurs (précédemment 50 travailleurs). En 2004, 522.590 chèques ont été alloués. En nombre, le résultat est positif. Pour faire mieux, il importe de se centrer sur la qualité du dispositif, sur des champs de formation prioritaire.

Il s'agit :

- *d'encourager en cours de formation les dynamiques, les outils qui permettent au travailleur de transférer les compétences acquises dans l'entreprise;*
- *de privilégier l'utilisation des chèques-formation pour développer les compétences linguistiques des travailleurs;*
- *d'encourager le développement de formation prenant appui sur l'enseignement à distance, l'e-learning;*
- *d'encourager le dispositif à accueillir les travailleurs les moins qualifiés, les ouvriers avant les cadres, et les travailleurs du secteur secondaire».*

En janvier 2006, dans le cadre du Plan Marshall, le Gouvernement wallon a mis en œuvre un «Plan Langues», consacré au développement de la formation aux langues étrangères.

Une des mesures de ce Plan Langues consiste en la mise en œuvre d'un nouveau type de chèque-formation, prenant appui sur le dispositif existant : **le chèque-formation «langues» (CFL)**. Des quotas supplémentaires de chèques, réservés exclusivement à l'apprentissage des langues et variant selon la taille de l'entreprises, sont désormais accessibles aux PME.

Le Gouvernement wallon a fixé **un objectif de 500.000 CFL au cours des quatre prochaines années, dont 45.000 en 2006.**

L'objectif en matière de chèque-formation a quant à lui été fixé à **500.000 chèques pour l'année 2006.**

Pour 2007, le Gouvernement wallon a fixé pour **objectifs 600.000 chèques-formation et 75.000 chèques-formation «langues»**.

Dans le cadre du plan wallon «**Air-Climat**» du 18 octobre 2007, le Gouvernement wallon a décidé de consacrer **25.000 chèques supplémentaires par an pendant deux ans afin de promouvoir les formations menant à des métiers émergents en lien avec l'efficacité énergétique**.

Le Gouvernement wallon n'a par contre **pas fixé d'objectif précis pour le dispositif «Crédit-adaptation» en 2007**.

2.3. Déclarations et objectifs des interlocuteurs sociaux

Dans le Discours commun des interlocuteurs sociaux sur la formation continue (Avis A.833 du 18 septembre 2006), les interlocuteurs sociaux wallons ont rappelé leur adhésion aux objectifs en matière de formation fixés par les interlocuteurs sociaux fédéraux⁴.

Dans ce même discours commun, les interlocuteurs sociaux wallons ont également souligné que :

- la formation en entreprise doit (...) concerner l'ensemble des travailleurs quels que soient le niveau de qualification, l'âge, le genre, la taille et le secteur de l'entreprise, le type de contrat, etc ...
- 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.

III. EVALUATION DU DISPOSITIF

3.1. Considérations préliminaires

3.1.1. Un préalable impératif à l'évaluation : la transmission complète des données par les opérateurs

Le CESRW tient à souligner d'entrée **le travail de collecte des données ainsi que la qualité des rapports techniques communiqués par le FOREm et les efforts réalisés par celui-ci en vue de répondre aux demandes du CESRW** concernant l'amélioration des données transmises en vue de l'évaluation du dispositif.

Cependant, **comme lors des années précédentes, l'évaluation du dispositif «Chèque-formation» est compromise par le caractère incomplet des données communiquées par les opérateurs de formation**.

Pour l'année 2007, vu le caractère incomplet des données communiquées par les opérateurs, il est **toujours impossible de déterminer des données aussi fondamentales que le nombre de travailleurs bénéficiaires ou le nombre d'heures de formation par travailleur**.

Si on peut constater une **amélioration dans la transmission des données** par les opérateurs (65% en 2005, 78% en 2006, 92% en 2007), le CESRW souligne également que **la non transmission des données par quelques opérateurs compromet tant les efforts réalisés par l'ensemble des autres opérateurs que l'évaluation du dispositif**.

⁴ D'une part, consentir des efforts supplémentaires dans le domaine de la formation permanente afin de porter le pourcentage des coûts salariaux consacrés à la formation à 1,9%.
D'autre part, porter le taux de participation à la formation professionnelle en entreprise à 50% d'ici 2010.

Le Conseil rappelle dès lors que l'article 25 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 septembre 2006 (M.B. 27.09.2006) a précisé l'obligation et les modalités de transmission des données par les opérateurs actifs dans le dispositif au FOREm⁵.

Comme déjà indiqué dans son évaluation précédente, le **CESRW estime que le non respect de cette obligation légale devrait être sanctionné. S'agissant d'opérateurs agréés utilisant des dispositifs financés par les pouvoirs publics, le CESRW considère que la suspension et/ou le retrait de l'agrément des opérateurs concernés devrait être envisagé.**

3.1.2. Impact de la transposition de la Directive «Services»

Le Conseil attire l'attention sur la nécessité de **vérifier la conformité du dispositif «Incitants financiers à la formation des travailleurs en entreprise» avec la transposition de la Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12.12.2006 relative aux services dans le marché intérieur.**

Il revient en effet au Gouvernement wallon de vérifier dans quelle mesure le dispositif «Incitants financiers» est ou non concerné par les dispositions de la Directive.

Si tel devait être le cas, il convient de vérifier si les exigences posées (ici principalement en matière d'agrément des opérateurs) sont autorisées. Pour rappel, tout régime d'autorisation doit respecter les principes de non discrimination, nécessité (justifié par des raisons impérieuses d'intérêt général) et proportionnalité.

3.2. Approche quantitative : des dispositifs en croissance

3.2.1. Chèque-formation : évolution 2003-2007

	2003	2004	2005	2006	2007	2007-2006
Nombre de chèques remboursés	441.036	522.590	470.062	497.113	573.642	+ 15%
Nombre de chèques commandés	-	-	-	488.410 CF + 52.122 CFL	563.633 CF + 65.489 CFL	+ 16%
Objectif	470.000	700.000	590.000	500.000 CF + 45.000 CFL	600.000 CF + 75.000 CFL	-
Nombre d'entreprises différentes	6.592	7.398	6.896	7.606	7.755	+ 2%
Nombre de sessions	17.974	21.948	18.897	21.266	22.303	+ 5%
Nombre de modules différents	2.381	2.599	2.510	2.563	2.717	+ 6%
Nombre d'opérateurs actifs dans la mesure CF	216	237	249	241	245	+ 2%
Nombre de travailleurs bénéficiaires ⁶	Non disponible	14.723	12.708	15.111	20.336	-
Ratio heures formation CF / nombre d'entreprises	67	71	68	65	74	+ 14%
Ratio heures formation CF / Nombre de sessions	25	24	25	23	26	+ 13%
Budget alloué	-	8.707.500	8.817.100	9.447.100	9.109.800	- 3%
Budget consommé	-	8.300.809	6.780.565	7.866.156	8.782.598	+ 11%
% consommation	-	95%	77%	83%	96%	

⁵ «Le rapport technique comporte notamment les éléments suivants :

1° Les données quantitatives et qualitatives relatives aux travailleurs identifiés, entre autres, selon le sexe, l'âge, le statut et le domicile, données qui devront être fournies au FOREm pour le 15 janvier au plus tard. L'encodage doit être fait obligatoirement à l'aide du logiciel mis à disposition par le FOREm et dans le respect des caractéristiques de ce logiciel de manière à en conserver toute l'intégrité».

⁶ Données incomplètes :

2005 : 162 opérateurs sur 249.

2006 : 190 opérateurs sur 241.

2007 : 227 opérateurs sur 245.

Même si les objectifs fixés par le Gouvernement wallon pour 2007 ne sont pas tout à fait atteints, **la tendance à la hausse observée en 2006 après le recul de 2005, se confirme.**

Tous les indicateurs sont en effet en croissance :

- le nombre de CF remboursés augmente de 15%;
- le nombre d'entreprises utilisatrices de 2%;
- le nombre de modules de formation de 6%;
- le nombre de travailleurs bénéficiaires passe de 15.111 à 20.336 (sans que l'on puisse déterminer la part de cet accroissement résultant d'un recours accru au dispositif de celle résultant du plus grand nombre d'opérateurs ayant communiqué les données requises au FOREm);
- le budget consommé augmente de 11% et le pourcentage de consommation du budget passe de 83% à 96%.

On observe également **de façon plus qualitative :**

- la croissance du nombre d'heures de formation subsidiées par entreprise de 65h en 2006 à 74h en 2007;
- l'augmentation du nombre d'heures de formation par session de 23h en 2006 à 26h en 2007.

3.2.2. Crédit-adaptation : évolution 2006-2007⁷

	2006	2007	2006-2007
Nombre de dossiers clôturés	250	308	+ 23%
Nombre d'entreprises différentes	239	284	+ 18,8%
Personnes formées	11.350	12.377	+ 9%
Heures réelles subsidiées	573.276 h	698.326 h	+ 21%
Heures / travailleur	50,5 h	56,4 h	-
Montant / travailleur	392,44 €	453,37 €	-
Budget alloué	6.659.000 €	6.979.000 €	+ 4,8%
Budget consommé	4.914.433 €	5.768.655 €	+17,0%
Taux de consommation	73,8%	82,7%	-

De 2006 à 2007, le dispositif crédit-adaptation apparaît lui aussi en nette croissance :

- le nombre de dossiers clôturés augmente de 23%;
- le nombre d'entreprises bénéficiaires différentes de 18,8%;
- le nombre de personnes formées de 9%;
- le nombre d'heures subsidiées de 21%;
- le budget alloué de 4,8%, le budget consommé de 17,0% et le taux de consommation passe de 73,8% à 82,7%.

La durée de formation par travailleur (de 50,5h à 56,4h) et le montant versé par travailleur (de 392€ à 453€) sont également en hausse.

3.3. Développer une approche plus qualitative des dispositifs

Pour le CESRW, il convient de développer une approche plus qualitative des dispositifs de formation professionnelle et ce, tant en ce qui concerne la définition des objectifs d'un dispositif au niveau politique qu'en ce qui concerne d'une part, l'information, la promotion et la mise en œuvre de ce dispositif et d'autre part, l'évaluation de sa pertinence et de son efficacité.

Le Conseil souligne que **la façon dont les objectifs d'un dispositif sont définis influence directement la manière dont l'opérateur chargé de l'information et de la promotion de ce dispositif exercera cette mission.**

⁷ Au cours des années 2004-2005, les anciens dispositifs (AGW du 3 juin 1987 et AECF du 12 mai 1987) ont coexisté avec le nouveau dispositif «Crédit-adaptation». L'année 2006 est donc la première année d'application exclusive du nouveau dispositif.

Dans le cas du dispositif chèques-formation, **le Conseil constate que jusqu'à présent, les objectifs quantitatifs, traduits essentiellement en un volume de chèques émis ou remboursés, semblent avoir primés.**

En conséquence, l'opérateur chargé de la promotion et l'information sur le dispositif paraît avoir mis l'accent sur des objectifs chiffrés, avec une attention moindre sur des aspects plus qualitatifs.

S'il reste difficile, à l'heure actuelle, d'évaluer des dispositifs de formation en termes de compétences acquises ou d'impact sur les parcours professionnels, une approche plus qualitative doit néanmoins être développée en termes de travailleurs et entreprises bénéficiaires, de contenu de formation, d'articulation avec d'autres dispositifs, ...

Dans le présent avis, le CESRW examinera

- les caractéristiques des travailleurs bénéficiaires;
- la répartition géographique des entreprises, travailleurs et opérateurs de formation;
- le recours des entreprises au dispositif et le caractère incitatif du dispositif;
- l'articulation du dispositif avec d'autres dispositifs fédéraux, régionaux ou sectoriels;
- l'orientation du dispositif vers des domaines spécifiques de formation tels les langues ou l'efficacité énergétique.

3.3.1. Les travailleurs bénéficiaires du dispositif

Le CESRW souhaite mettre en évidence trois aspects : la répartition **par genre**, la répartition **par statut socioprofessionnel** et la répartition **selon le niveau de qualification** des travailleurs bénéficiaires du dispositif.

3.3.1.1. La répartition par genre

Répartition par genre des travailleurs bénéficiaires du chèque-formation 2005-2007

	Somme	% 2007	% 2006	% 2005
F	5.504	27,1%	27,4%	34,3%
M	14.832	72,9%	72,6%	65,7%
TOTAL	20.336	100,0%	100,0%	100%

Le public bénéficiaire du chèque-formation est donc très largement masculin (72,9%). De 2005 à 2007, **le déséquilibre hommes/femmes s'est accru**, la part des bénéficiaires féminins passant de 34,3% en 2005 à 27,1% en 2007.

Dans ses évaluations précédentes, le CESRW avait pointé **un certain nombre d'éléments d'explication à cet accès inégal au dispositif en termes de genre** :

- la part plus réduite des femmes dans la population active occupée wallonne (\pm 42,5% en 2004);
- le recours plus ou moins important au dispositif selon les secteurs professionnels (à titre d'exemple, le secteur de la construction traditionnellement plus masculin est un des principaux secteurs utilisateurs); a contrario, la non éligibilité du secteur non-marchand au dispositif joue en défaveur du taux de participation des femmes;
- la part croissante des bénéficiaires «ouvriers», majoritairement masculins;
- la part importante de femmes parmi les travailleurs à temps partiel, catégorie dont le taux de participation à la formation est plus faible.

Cependant, **compte tenu**

- d'une part, **de l'ampleur et de l'accroissement de cette répartition inégale** en termes de genre
 - d'autre part, du fait que cette répartition inégale des bénéficiaires est **contraire à la tendance générale vers une égalisation des taux de participation des hommes et des femmes, observée dans le champ de la formation au cours des dernières années**
- le CESRW demande au FOREm d'affiner l'analyse sur cet aspect afin d'envisager ultérieurement sur cette base, des pistes de remédiation.**

Parmi ces pistes d'amélioration, le Conseil rappelle que, **dans les missions confiées au FOREm** (art.13 du décret du 10.04.2003) figure celle «d'assister les PME afin d'identifier leurs besoins en formation et les accompagner dans la mise en place de leurs projets 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**». Il s'interroge sur les modalités de mise en œuvre de cette mission par le FOREm.

Répartition par genre des travailleurs bénéficiaires du crédit-adaptation

	Somme		% 2007	% 2006
	2007	2006		
F	3.174	2.938	25,6%	27,0%
M	9.194	8.128	74,4%	73,0%
TOTAL	12.368	11.062	100,0%	100,0%

On retrouve de façon quasiment identique, **le même déséquilibre entre les hommes et les femmes parmi les bénéficiaires du crédit-adaptation.**

Le caractère davantage industriel du dispositif peut fournir un élément d'explication supplémentaire.

3.3.1.2. La répartition par statut socioprofessionnel

Répartition par statut socioprofessionnel des bénéficiaires du chèque-formation

Statut	F	M	% 2007	% 2006	% 2005
Employé	57,6%	26,5%	34,9%	34,8%	38,7%
Indépendant	27,9%	22,7%	24,1%	25,2%	28,4%
Ouvrier	7,7%	44,2%	34,3%	31,9%	25,0%
Cadre	4,5%	6,1%	5,7%	7,2%	6,9%
Conjoint-aidant	1,9%	0,1%	0,6%	0,5%	0,6%
Intérimaire	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%	0,5%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En termes absolus, les travailleurs bénéficiaires du dispositif sont principalement employés (34,9%), puis ouvriers (34,3%) et indépendants (24,1%).

De 2005 à 2007, on observe **une progression importante de la part des bénéficiaires «ouvriers» qui est passée de 25% en 2005 à 34,3% en 2007 et une diminution correspondante des bénéficiaires «employés» et indépendants.**

Si on ne considère que les bénéficiaires employés sous contrat (employés, cadres, ouvriers) et que l'on place ces données en perspective avec la structure du marché de l'emploi, **on observe que les ouvriers représentent 45,8% des bénéficiaires (6.973 sur 15.224) alors qu'ils représentent 36,4% de l'emploi wallon.**

Le Conseil considère que **l'accroissement de la part des bénéficiaires «ouvriers», qui rencontre un des objectifs exprimés dans le cadre du PST2, est un élément positif à mettre en évidence.** En l'absence d'informations sur des mesures particulières mises en œuvre par le FOREm ou d'autres acteurs pour atteindre cet objectif, **le CESRW s'interroge sur les facteurs expliquant cette évolution.** Cette évolution positive résulte-t-elle d'une

stratégie délibérée et de mesures précises, est-elle liée à la nature et la dynamique du dispositif, ... ?

Le CESRW demande également au FOREm d'affiner l'analyse sur cet aspect et de lui fournir des éléments d'explication sur cette évolution.

On observe par ailleurs **une diminution assez sensible de la part de bénéficiaires «indépendants»** qui est passée de 28,2% en 2005 à 24,1% en 2007, ceci alors que la proportion d'indépendants dans la population active occupée est restée stable au cours des dernières années ($\pm 18\%$).

3.3.1.3. Répartition selon le niveau de qualification

Genre	Expérience professionnelle	Primaire	Secondaire inférieur	Secondaire supérieur	Supérieur non universitaire	Universitaire	TOTAL
F	1%	1%	10%	26%	36%	27%	100%
M	1%	5%	23%	34%	22%	15%	100%
TOTAL	1%	4%	19%	32%	26%	18%	100%

24% des bénéficiaires détiennent un diplôme inférieur au CESS, 32% le CESS, 44% un diplôme universitaire ou de l'enseignement supérieur.

Les bénéficiaires féminins sont globalement plus qualifiés que les bénéficiaires masculins : 63% détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire pour 37% des bénéficiaires masculins.

La mise en perspective de ces données avec la répartition de la population wallonne en emploi montre **une certaine surreprésentation des diplômés de l'enseignement supérieur et universitaire qui constituent 44% des bénéficiaires pour 35% de la population wallonne en emploi**. A l'opposé, les travailleurs détenant au maximum leur diplôme de l'enseignement secondaire inférieur représentent 24% des bénéficiaires pour 26% de la population wallonne en emploi.

	Expérience profes.	Prim.	Second. inf.	Second. Sup.	Supérieur non universitaire	Univer-sitaire	TOTAL
Bénéficiaire CF 2007	1%	4,0%	19,0%	32,0%	26,0%	18,0%	100%
Population wallonne en emploi	-	8,5%	17,5%	38,0%	23,0%	12,3%	100%

Source : BIT – EFT 2006 - IWEPS

On peut en déduire que **si le dispositif reproduit dans une certaine mesure les disparités dans l'accès à la formation selon le niveau de qualification, il semble également les atténuer, par le biais notamment d'une participation plus importante des bénéficiaires ouvriers**. Les différences dans l'accès au dispositif selon le niveau de qualification apparaissent en effet moins importantes que celles observées de façon plus générale dans la participation à la formation selon les niveaux de qualification. Ainsi, selon l'EFT 2007, le taux de participation à la formation est de 1,9% pour les personnes détenant maximum le CESI, de 4,7% pour les personnes détenant le CESS et de 9,5% pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

Répartition par statut socioprofessionnel des bénéficiaires du crédit-adaptation

Statut	Nombre de travailleurs				Heures de formation suivies			
	F	M	Total	%	F	M	Total	%
Cadre	111	430	541	4,4%	6.217	24.614	30.831	4,3%
Employé	1.926	2.281	4.207	34,0%	64.924	157.219	222.143	31,1%
Intérimaire	96	428	524	4,2%	2.191	27.802	29.993	4,2%
Ouvrier	983	5.858	6.841	55,3%	37.487	378.300	415.787	58,3%
non connu	58	197	255	2,1%	3.612	11.230	14.842	2,1%
TOTAL	3.174	9.194	12.368	100,0%	114.431	599.165	713.596	100,0%

Les bénéficiaires sous statut «ouvrier» représentent 55,3% des travailleurs formés pour 58,3% des heures de formation.

En 2006, les bénéficiaires «ouvriers» représentaient 42% des travailleurs formés, mais le statut des bénéficiaires était non connu dans 18% des cas pour 2,1% en 2007; il est donc difficile d'apprécier si l'accroissement des bénéficiaires «ouvriers» est réel ou résulte de l'amélioration de la collecte des données.

3.3.2. La répartition géographique des entreprises / travailleurs bénéficiaires et des opérateurs de formation

3.3.2.1. Chèque-formation

Les travailleurs

DR	F	M	Total	% 2007	% 2006
Mouscron	64	214	278	1,4%	1,0%
Tournai	417	1.021	1.438	7,1%	6,6%
Mons	196	617	813	4,0%	3,7%
La Louvière	222	699	921	4,5%	4,2%
Charleroi	471	1.602	2.073	10,2%	8,7%
Nivelles	449	839	1.288	6,3%	7,1%
Namur	583	1.388	1.971	9,7%	11,0%
Arlon	380	929	1.309	6,4%	5,9%
Huy	395	986	1.381	6,8%	6,9%
Liège	1.446	3.945	5.391	26,5%	26,4%
Verviers	585	1.392	1.977	9,7%	11,1%
Non défini	296	1.200	1.496	7,4%	7,3%
TOTAL	5.504	14.832	20.336	100,0%	100,0%

La répartition des travailleurs par DR reste assez stable et confirme les disparités géographiques en termes de recours au dispositif déjà relevées lors des évaluations précédentes.

Les travailleurs des DR de **Liège** (26,5%), **Charleroi** (10,2%), **Namur** (9,7%), **Verviers** (9,7%) et **Tournai** (7,1%) **bénéficient davantage du dispositif.**

Si l'on place les données relatives aux bénéficiaires du dispositif **en perspective** avec la répartition des travailleurs par province, on observe notamment que **les travailleurs travaillant dans la Province de Liège représentent 43% des bénéficiaires du dispositif pour 32,1% des travailleurs en région wallonne.**

Province (lieu de résidence)	F	M	Total	% Total 2007	Travailleurs RW par lieu de travail au 31.12.2005	% Travailleurs RW	% Travailleurs «CF»/travailleurs RW par province
Brabant wallon	449	839	1.288	6,3%	102.575	10,9%	1,3%
Hainaut	1.309	3.935	5.244	25,8%	341.946	36,4%	1,5%
Liège	2.426	6.323	8.749	43,0%	301.232	32,1%	2,9%
Luxembourg	380	929	1.309	6,4%	70.540	7,5%	1,9%
Namur	644	1.606	2.250	11,1%	123.228	13,1%	1,8%
Non défini	296	1.200	1.496	7,4%			
TOTAL	5.504	14.832	20.336	100,0%	939.521	100,0%	2,2%

Les entreprises

DR de l'entreprise	Nombre d'entreprises	Chèques remboursés	% entreprises	% chèques remboursés	Taux pénétration entreprise	Taux pénétration indépendant
Liège	1.921	158.485	24,8%	27,6%	10,7%	2,9%
Namur	951	67.187	12,3%	11,7%	7,2%	1,9%
Nivelles	847	66.879	10,9%	11,7%	4,4%	1,5%
Charleroi	813	57.057	10,5%	9,9%	5,8%	1,7%
Verviers	709	53.081	9,1%	9,3%	11,7%	2,3%
Tournai	647	50.593	8,3%	8,8%	9,0%	2,4%
Arlon	573	35.207	7,4%	6,1%	7,5%	1,6%
Huy	447	33.254	5,8%	5,8%	8,7%	2,2%
Mons	370	21.038	4,8%	3,7%	5,0%	1,4%
La Louvière	332	19.452	4,3%	3,4%	5,6%	1,7%
Mouscron	115	8.687	1,5%	1,5%	5,5%	1,3%
Non défini	30	2.722	0,4%	0,5%	-	-
TOTAL	7.755	573.642	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Les entreprises les plus utilisatrices du dispositif se retrouvent dans les DR de **Liège** (27,6% des CF), **Namur** (11,7%) et **Nivelles** (11,7%). Suivent ensuite les DR de **Charleroi**, **Verviers** et **Tournai**.

Cette répartition géographique des entreprises utilisatrices reste **stable depuis 2005**.

L'estimation des **taux de pénétration du dispositif** place en tête **Verviers** (11,7%), **Liège** (10,7%), **Tournai** (9,0%) et **Huy** (8,7%) pour ce qui concerne les entreprises, Liège (2,9%), Tournai (2,4%), Verviers (2,3%) et Huy (2,2%) pour ce qui concerne les indépendants.

Les opérateurs de formation

DR de l'opérateur (siège social)	Nombre d'opérateurs	% opérateurs	Nombre de chèques remboursés /DR de l'opérateur		Nombre de sessions / DR de l'opérateur
Liège	69	28,2%	256.992	44,0%	10.633
Siège social hors RW	34	13,9%	23.621	4,1%	737
Charleroi	29	11,8%	56.895	9,9%	2.274
Nivelles	27	11,0%	47.784	8,3%	1.473
Namur	22	9,0%	61.668	10,7%	2.444
Verviers	21	8,6%	39.475	6,8%	1.758
Tournai	13	5,3%	44.076	7,6%	1.162
Mons	10	4,1%	16.378	2,8%	868
Huy	8	3,3%	14.457	2,5%	420
La Louvière	8	3,3%	2.506	0,4%	165
Arlon	3	1,2%	7.245	1,2%	331
Mouscron	1	0,4%	2.545	0,4%	38
TOTAL	245	100,0%	573.642	100,0%	22.303

Les opérateurs actifs sont principalement situés dans les DR de Liège (28,2%), Charleroi (11,8%), Nivelles (11%), Namur (9%) et fait nouveau, hors de la région wallonne (13,9%).

A cet égard, le CESRW estime qu'il **serait utile d'examiner si les opérateurs «hors Région wallonne» agréés dans le dispositif présentent des spécificités.**

Les opérateurs situés dans la DR de Liège dispensent 44% du total des heures de formation.

Le CESRW constate que **la répartition géographique des travailleurs et entreprises bénéficiaires du chèque-formation ainsi que des opérateurs actifs, confirme les disparités en termes de recours au dispositif relevées lors des évaluations précédentes.**

Dans ces évaluations antérieures, le CESRW constatait que le dispositif paraissait **sensible à des pratiques de promotion variables et au dynamisme local des opérateurs de formation.** Il s'interrogeait également sur **l'impact de l'offre de formation sur la demande**, à savoir le recours au dispositif par les entreprises et travailleurs.

Afin de parvenir à une perception correcte de la surreprésentation des opérateurs situés dans la DR de Liège, le **CESRW demandait au FOREm d'étudier l'impact d'une série de facteurs** tels le mode de comptabilisation des heures de formation, le public cible de certains opérateurs, le développement de certaines formations assurées principalement ou exclusivement par un opérateur, ...

A ce jour, ces demandes sont restées sans réponse. **Le CESRW demande donc à nouveau au FOREm de tenter d'objectiver les causes des disparités entre les DR dans le recours au dispositif.** Lorsque ce travail d'objectivation aura été réalisé, il conviendra d'examiner le cas échéant, l'opportunité des mesures de promotion du dispositif ciblées sur certains acteurs ou Directions régionales.

3.3.2.2. Crédit-adaptation

DR	Nombre de dossiers		% 2007	Nombre d'entreprises		% 2007	Taux de pénétration
	2006	2007		2006	2007		
Arlon	8	11	3,6%	8	10	3,5%	0,13%
Charleroi	49	66	21,4%	47	56	19,7%	0,36%
Huy	7	11	3,6%	7	10	3,5%	0,20%
La Louvière	11	7	2,3%	11	8	2,8%	0,11%
Liège	62	80	26,0%	61	72	25,4%	0,35%
Mons	15	10	3,2%	13	10	3,5%	0,16%
Mouscron	5	18	5,8%	5	16	5,6%	0,60%
Namur	23	32	10,4%	22	31	10,9%	0,24%
Nivelles	18	21	6,8%	18	20	7,0%	0,09%
Tournai	17	34	11,0%	17	33	11,7%	0,47%
Verviers	35	18	5,8%	30	18	6,3%	0,26%
TOTAL	250	308	100,0%	239	284	100,0%	-

De 2006 à 2007, le nombre de dossiers clôturés augmente de 23%, le nombre d'entreprises bénéficiaires de 19%.

En termes d'entreprises bénéficiaires, le dispositif apparaît en croissance dans la plupart des DR, hormis Verviers, Mons et La Louvière.

Les DR de Liège et Charleroi totalisent 47,4% des dossiers clôturés et 45,1% des entreprises bénéficiaires; suivent les DR de Tournai et Namur.

En termes de taux de pénétration, les DR de Mouscron (0,60%), Tournai (0,47%), Charleroi (0,36%) et Liège (0,35%) affichent les scores les plus élevés.

DR	Versements réels			Personnes formées			Heures réelles de formation		
	2006	2007	2006-2007	2006	2007	2006-2007	2006	2007	2006-2007
Arlon	174.908,00	239.546,00	+ 37%	591	771	+ 30%	21.001	29.932	+ 90%
Charleroi	890.283,40	1.016.693,00	+14,1%	3.329	2.666	- 20%	118.782	117.007	- 1,5%
Huy	72.723,60	125.142,30	+ 72%	192	301	+ 56%	10.331	17.078	+ 65%
La Louvière	104.341,80	219.986,00	+110%	341	441	+ 29%	12.227	30.236	+147%
Liège	1.070.747,30	1.540.746,10	+ 44%	2.312	2.811	+21,5%	130.094	186.440	+ 43%
Mons	355.518,00	213.162,00	- 40%	538	389	- 27,5%	52.238	26.617	- 49%
Mouscron	192.600,00	378.722,00	+ 97%	174	721	+ 314%	19.776	47.624	+141%
Namur	461.323,24	446.748,40	- 3,1%	766	965	+ 26%	63.544	55.544	- 12,5%
Nivelles	295.991,72	373.765,48	+26,2%	524	708	+ 35%	45.220	46.164	+ 2,1%
Tournai	351.799,00	650.326,20	+ 85%	1.742	1.926	+10,5%	40.344	83.117	+106%
Verviers	484.320,65	406.487,40	- 16%	841	678	- 19,4%	59.719	48.567	+18,6%
TOTAL	4.454.216,77	5.611.325,48	+ 26%	11.350	12.377	+ 9%	573.276	698.326	+21,8%

Les croissances les plus importantes en termes de personnes formées et heures de formation sont observées dans les DR de Mouscron, Huy, Arlon, La Louvière et Tournai.

	Montants versés		% 2007	% 2006
	2006	2007		
Arlon	174.908,00	239.546,00	4,2%	3,9%
Charleroi	820.283,00	1.016.693,60	18,1%	20,0%
Huy	72.723,60	125.142,30	2,2%	1,6%
La Louvière	104.341,80	219.986,00	3,9%	2,3%
Liège	1.070.747,36	1.540.746,10	27,4%	24,0%
Mons	355.518,00	213.162,00	3,7%	8,0%
Mouscron	174.908,00	378.722,00	6,7%	3,9%
Namur	461.323,24	446.748,40	7,9%	10,4%
Nivelles	295.991,72	373.765,48	6,6%	6,6%
Tournai	351.799,00	650.326,20	11,5%	7,9%
Verviers	484.320,65	406.487,40	7,2%	10,9%
TOTAL	4.454.216,77	5.611.325,48	100,0%	100,0%

En termes de montants versés, les entreprises situées dans les DR de **Liège** (27,4%), **Charleroi** (18,1%) et **Tournai** (11,5%) totalisent **2/3 des montants versés**.

Les DR de Tournai, Mouscron, La Louvière et Liège enregistrent les croissances les plus fortes de 2006 à 2007, les DR de Mons, Namur et Verviers les reculs les plus importants.

3.3.3. Le recours des entreprises au dispositif et le caractère incitatif du dispositif

3.3.3.1. Le recours des entreprises au dispositif chèque-formation

Entreprises utilisatrices et heures de formation par entreprise 2004-2007

Année	2004	2005	2006	2007	2004-2007
Nombre d'entreprises utilisatrices	7.398	6.896	7.606	7.755	+ 4,8%
Heures CF par entreprise	70,6h	68h	65,4h	74,0h	

De 2006 à 2007, le nombre d'entreprises utilisatrices passe de 7.606 à 7.755, soit une croissance de 2%, et de près de 5% entre 2004 et 2007.

Le nombre moyen de chèques-formation consommés par entreprise passe de 65,4h en 2006 à 74h en 2007.

3.3.3.2. Les entreprises et le caractère incitatif du dispositif

L'objectif général d'incitation à la formation en entreprise est l'objectif premier du dispositif. **Il apparaît donc essentiel de tenter de l'évaluer sous cet angle.** Il s'agit cependant d'un exercice techniquement complexe, que le Conseil ne peut qu'esquisser ici et qui devrait être développé en collaboration avec l'IWEPS et/ou le FOREm.

Tenter d'évaluer le caractère incitatif du dispositif peut notamment consister à vérifier s'il a soutenu le développement de pratiques de formation dans des entreprises au sein desquelles ces pratiques sont peu développées et s'il a permis dès lors à des travailleurs d'accéder à des formations auxquelles ils n'auraient pas eu accès en l'absence du dispositif.

Une première approche peut être réalisée en **croisant les données relatives au dispositif «Incitants financiers» avec les données issues des bilans sociaux et/ou de l'enquête CVTS, sous deux aspects** : la **taille** des entreprises et les **secteurs** d'activités.

Selon les secteurs d'activités

Chèque-formation : comparaison du % chèques remboursés avec le % de la masse salariale affectée à la formation selon les secteurs

NACE des entreprises	% chèques remboursés	% masse salariale formation (bilan social 2006)
K. Immobilier, location et services aux entreprises	21,88%	0,90%
G. Commerce de gros et détail, rép. de véhicules et d'art. dom.	22,88%	0,65%
F. Construction	15,32%	0,29%
N. Santé et action sociale	5,06%	0,81%
D. Industrie manufacturière	16,99%	1,42%
O. Services collectifs, sociaux et personnels	4,13%	0,55%
A. Agriculture, chasse et sylviculture	2,68%	0,06%
I. Transports, entreposage et communications	4,78%	2,29%
J. Activités financières	2,51%	2,86%
H. Hôtels et restaurants	2,07%	0,38%
M. Education	0,62%	-
C. Industries extractives	0,37%	0,79%
E. Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	0,30%	2,61%
L. Administration publique	0,32%	-
Non défini	0,02%	-
B. Pêche	0,02%	-
P. Services domestiques	0,07%	-
TOTAL	100,0%	

Cette comparaison (avec les limites inhérentes au bilan social⁸) **tendrait à montrer que les secteurs consacrant les pourcentages les plus élevés de la masse salariale à la formation** (à titre d'exemple, les activités financières, les transports, la production d'eau et d'énergie) **ne figurent parmi les secteurs recourant le plus au dispositif.**

Les secteurs consommant les pourcentages les plus élevés de chèques affichent des scores moyens ou faibles à l'indicateur «bilan social» (immobilier, service aux entreprises, commerce et réparation, construction). Seul le secteur de l'industrie manufacturière affiche des scores équilibrés sur les deux aspects

Il paraît cependant hasardeux de conclure sur une base méthodologique aussi imparfaite que le dispositif contribue à soutenir le développement de la formation dans des secteurs présentant des scores moins élevés dans le volet «formation» du bilan social.

⁸ Absence de régionalisation des données, non prise en compte formation informelle et moins formelle, mauvais remplissage des rubriques par les entreprises, ...

Selon la taille des entreprises

Chèque-formation : chèques remboursés et entreprises bénéficiaires selon la taille

Taille	Chèques remboursés	% chèques remboursés	Nombre d'entreprises	% entreprises	Moyenne de chèques remboursés / entreprises
Indépendant/groupe d'indépendants	106.629	18,6%	3.017	38,9%	35,3
Taille 001	32.144	5,6%	858	11,0%	37,5
Taille 002 à 004	106.401	18,5%	1.368	17,6%	77,8
Taille 005 à 009	75.723	13,2%	812	10,4%	93,3
Taille 010 à 019	83.224	14,5%	703	9,0%	118,4
Taille 020 à 029	45.038	7,9%	363	4,6%	124,1
Taille 030 à 039	28.832	5,0%	229	2,9%	125,9
Taille 040 à 050	22.877	4,0%	136	1,7%	168,2
Taille 051 à 100	49.889	8,7%	190	2,4%	262,6
Taille 101 à 200	17.454	3,0%	63	0,8%	277,0
Taille 201 à 250	4.916	0,9%	8	0,1%	614,5
Non connu	515	0,1%	8	0,1%	64,4
TOTAL	573.642	100,0%	7.755	100,0%	74,0

On constate que **les entreprises de moins de 20 travailleurs représentent 87% des entreprises pour 70% des chèques consommés; les entreprises de moins de 50 travailleurs représentent 96,5% des entreprises pour 87% des chèques consommés.**

Sachant que les investissements dans la formation et le taux de participation à la formation augmentent avec la taille des entreprises (CVTS), **on peut conclure au caractère incitatif du dispositif vis-à-vis des entreprises de petite taille.**

Crédit-adaptation : nombre de dossiers, d'entreprises et budgets versés selon la taille

Taille des entreprises	Nombre de dossiers	Nombre de sociétés	% dossiers	% versements	
				2007	2006
Taille 002 à 004	6	6	1,9%	0,4%	0,6%
Taille 005 à 009	27	26	8,8%	2,6%	3,6%
Taille 010 à 019	61	61	19,8%	9,5%	13,5%
Taille 020 à 029	37	33	12,0%	9,5%	10,3%
Taille 030 à 039	45	42	14,6%	15,6%	8,3%
Taille 040 à 050	32	29	10,4%	10,3%	9,6%
Taille 051 à 100	33	31	10,7%	18,2%	16,5%
Taille 101 à 200	29	26	9,4%	16,2%	12,4%
Taille 201 à 250	5	5	1,6%	4,4%	2,2%
Taille supérieure à 250	33	25	10,7%	13,3%	23,0%
TOTAL	308	284	100,0%	100,0%	100,0%

Les entreprises de moins de 50 travailleurs représentent 68% des dossiers et 48% des montants versés dans le cadre du dispositif crédit-adaptation (en léger recul par rapport à 2006).

Sur des bases légèrement supérieures, le CESRW constatait en 2007 que le **crédit-adaptation atteignait ainsi des entreprises dans lesquelles les efforts de formation et les taux de participation étaient traditionnellement moins élevés.**

En vue d'apprécier le caractère incitatif du dispositif, le CESRW estime qu'**il serait utile de disposer d'informations sur les entreprises faisant appel pour la première fois au dispositif, et ce tant pour le chèque-formation que pour le crédit-adaptation.**

Vis-à-vis des travailleurs

Si l'on observe les données relatives aux travailleurs bénéficiaires du dispositif (cfr. 3.3.1.1.), on constate que

- d'une part, **le dispositif amplifie les inégalités d'accès à la formation selon le genre;**
- d'autre part, **il semble atténuer les inégalités d'accès à la formation selon le niveau de qualification;**
- enfin, et en lien avec le point précédent, **il favorise la participation à la formation des ouvriers.**

3.4. Des chèques-formation dédiés à des domaines spécifiques de formation

Le CESRW constate qu'à **deux reprises au cours des dernières années, le Gouvernement wallon a décidé**, dans le cadre de dossiers dépassant le cadre strict de la formation professionnelle, d'utiliser **le dispositif «chèque-formation» pour soutenir spécifiquement la formation dans des domaines précis :**

- **dans le cadre du Plan Marshall et du «Plan langues»,** mise en œuvre en 2006 du «chèque-formation langues», réservé exclusivement à **l'apprentissage des langues;**
- **dans le cadre du Plan wallon «Air-Climat»,** décision en 2007 de consacrer 25.000 chèques supplémentaires par an pendant deux ans pour promouvoir **les formations menant à des métiers émergents en lien avec l'efficacité énergétique.**

Pour le Conseil, **une telle approche constitue une reconnaissance de l'importance de la formation professionnelle comme outil de développement économique et des articulations à développer entre ces deux aspects.**

Le Conseil souhaite cependant attirer l'attention du Gouvernement wallon sur les éléments suivants :

- **les objectifs exclusivement quantitatifs associés à cette approche ont un impact sur le type de promotion mis en place vers les secteurs et entreprises concernées. Les objectifs chiffrés doivent s'accompagner de réflexions et objectifs plus qualitatifs;**
- le développement de chèques-formation orientés vers des domaines spécifiques **ne peut se limiter à des effets d'annonce et à une mise en œuvre mécanique.** Des réflexions plus qualitatives doivent y être associées, notamment sur l'offre de formation disponible et sa qualité, d'éventuels appels d'offre ciblés, les articulations avec le tissu économique, ... A défaut de cette approche qualitative, cette méthode peut conduire à alimenter une logique d'offre qui génère elle-même une demande qui peut s'avérer dans une certaine mesure artificielle;
- le développement de ces chèques-formation spécifiques **modifie les paramètres d'évaluation du dispositif** et engendre une certaine **complexité** et un manque de lisibilité du dispositif.

Le Conseil souligne dès lors qu'à l'avenir lorsqu'il s'oriente vers de tels développements, le Gouvernement wallon se doit d'intégrer des objectifs et modalités de mise en œuvre plus qualitatifs.

Dans cette perspective, une concertation préalable avec les interlocuteurs sociaux devrait également être envisagée.

3.4.1. Les formations «langues»

Nombre d'entreprises et de sessions «formation langues» 2006-2007 (cumul CF + CFL)

	Heures remboursées modules «langues»	Nombre d'entreprises	Nombre de sessions
2006	91.086	1.349	2.860
2007	124.972	1.550	2.698
2006-2007	+ 37%	+ 14,8%	- 5,6%

De 2006 à 2007, le nombre total d'heures de formations subsidiées pour des formations «langues» (CF + CFL) augmente de 37%, le nombre d'entreprises utilisatrices de près de 15%.

Le nombre de sessions de formation produites diminue de 5,6%, ce qui signifie également un allongement des sessions de formation.

Ventilation par DR et tailles des entreprises consommatrices de formation en langues

DR de l'entreprise	Indépendant/groupe d'indépendants	Taille 001	Taille 002 à 004	Taille 005 à 009	Taille 010 à 019	Taille 020 à 029	Taille 030 à 039	Taille 040 à 050	Taille 051 à 100	Taille 101 à 200	Taille 201 à 250	non connu	Total	%
ARLON	11	5	13	5	12	2	1	4	1	2			56	3,6
CHARLEROI	22	6	21	8	15	8	7	1	9		1		98	6,3
HUY	37	11	13	4	8			2	4	1			80	5,1
LA LOUVIERE	19	3	6	6	7	3	1	1			1		47	3,0
LIEGE	106	39	64	54	47	32	12	12	18	7	1	4	396	25,5
MONS	31	7	13	10	8	3	3	1	3	1			80	5,1
MOUSCRON	6	4	5	5	1	1	1	1	1	2			27	1,7
NAMUR	57	20	29	24	19	12	9	2	7	2			181	11,6
NIVELLES	72	23	46	31	37	23	14	6	6	4			262	16,9
TOURNAI	55	13	19	12	11	9	9	3	8	3			142	9,1
VERVIERS	48	14	33	11	26	12	4	4	12	1	1	1	167	10,7
non défini	1	1		3	1		1	2	4			1	14	0,9
Total	465	146	262	173	192	105	62	39	73	23	4	6	1.550	100,0
%	31	9,4	16,9	11,1	12,4	6,7	4,0	2,5	4,7	1,4	0,2	0,3	100,0	

(1) entreprises ayant un siège d'exploitation en RW de langue française

Les formations en langues sont principalement utilisées :

- par les **indépendants** (31% des utilisateurs) et les **entreprises de moins de 20 travailleurs** (80% des utilisateurs);
- dans les DR de **Liège** (25,5%), **Nivelles** (16,9%), **Namur** (11,6%) et **Verviers** (10,7%).

Ventilation des heures remboursées en «langues» par NACE et taille de l'entreprise

libellé niveau NACE	non connu	Indépendants	Taille 001	Taille 002 à 004	Taille 005 à 009	Taille 010 à 019	Taille 020 à 029	Taille 030 à 039	Taille 040 à 050	Taille 051 à 100	Taille 101 à 200	Taille 201 à 250	Total	%
A. AGRICULTURE, CHASSE ET SYLVICULTURE		501	216	406			65						1.188	0,9
B. PÊCHE				40									40	0,03
C. INDUSTRIES EXTRACTIVES						150				4		21	175	0,01
D. INDUSTRIE MANUFACTURIERE	43	825	460	1.675	3.142	4.009	3.982	1.667	1.301	3.224	551		20.879	16,7
E. PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ELECTRICITE, DE GAZ ET D'EAU		30			42								72	0,05
F. CONSTRUCTION		1.362	366	1.752	1.214	1.714	634	470	80	502	592		8.686	6,9
G. COMMERCE DE GROS ET DETAIL; REP.DE VEHICULES ET D'ART.DOM.		3.629	1.998	6.283	3.260	5.977	2.431	1.673	1.768	1.201	258	600	29.078	23,2
H. HOTELS ET RESTAURANTS		1.529	507	1.470	1.009	1.420	405	30	22		340		6.732	5,3
I. TRANSPORTS, ENTREPOSAGE ET COMMUNICATIONS	14	353	134	175	336	1.329	195	536	36	1.018	1.040	460	5.626	4,5
J. ACTIVITES FINANCIERES		705	225	1.162	369				371				2.832	2,2
K. IMMOBILIER, LOCATION ET SERVICES AUX ENTREPRISES	114	8.434	1.785	7.818	5.621	4.530	2.594	1.344	1.487	2.134	622		36.483	29,1
L .ADMINISTRATION PUBLIQUE										330			330	0,02
M. EDUCATION		458	27			88							573	0,04
N. SANTE ET ACTION SOCIALE		3.780	400	384		240	377		144	497			5.822	4,6
O. SERVICES COLLECTIFS, SOCIAUX ET PERSONNELS		1.087	423	690	266	1.411	852			1.543		84	6.356	5,0
non défini	100												100	
TOTAL	271	22.693	6.541	21.855	15.259	20.868	11.535	5.720	5.209	10.453	3.403	1.165	124.972	100,0
%	0,2	18,0	5,2	17,4	12,2	16,6	9,2	4,5	4,1	8,3	2,7	0,9	100,00	

Près de 70% des heures de formation en langues sont consommées dans des entreprises de moins de 20 travailleurs.

Les formations en langues sont principalement utilisées dans **les secteurs** de l'immobilier, location et services aux entreprises (29,1%), le commerce de gros et de détail (23,2%) et l'industrie manufacturière (16,7%).

Ventilation / statut travailleur de la consommation des modules langues (données partielles 75.798 chèques / 124.972 chèques)

Statut du travailleur	nombre de participations	Nombre de chèques "langues" (CF classiques et CF langues)	% chèques remboursés
Employé	1.322	39.920	52,7%
Indépendant	743	22.859	30,2%
Cadre	201	6.233	8,2%
Ouvrier	236	5.987	7,9%
Conjoint-aidant	17	650	0,9%
Intérimaire	5	149	0,2%
TOTAL	2.524	75.798	100,0%

Les formations en langues bénéficient principalement aux employés (52,7%), indépendants (30,2%) et cadres (8,2%). Les ouvriers (7,9%) participent moins à ce type de formation.

3.5. Les articulations du dispositif «Incitants financiers» avec d'autres dispositifs au niveau fédéral, régional, communautaire et sectoriel

Le CESRW estime que **dans une perspective d'évaluation et de développement qualitatif du dispositif, il convient d'examiner les articulations de ce dispositif avec d'autres dispositifs et acteurs au niveau fédéral, régional, communautaire et sectoriel.**

A cet égard, le Conseil attire l'attention sur les travaux engagés par le CCE et le CNT en réponse à la demande d'avis de la Ministre fédérale de l'Emploi portant sur l'élaboration d'une stratégie globale en matière de formation professionnelle.

En lien avec le recours différencié au dispositif selon les secteurs professionnels, le **CESRW considère qu'il conviendrait notamment de vérifier dans quelle mesure**

- les fonds sectoriels de formation assurent la promotion et/ou l'information sur le dispositif,
- comment les possibilités de cumul⁹ avec d'autres aides publiques ou sectorielles sont utilisées par les entreprises des différents secteurs utilisateurs; des entreprises renoncent-elles à certaines aides sectorielles pour bénéficier du dispositif «Incitants financiers» ?
- de façon plus générale, comment les stratégies sectorielles incorporent les aides et dispositifs publics et inversement ?

⁹ L'entreprise peut compléter – et non substituer à – l'aide octroyée par le chèque-formation par une autre aide publique ou sectorielle pour autant que l'addition de toutes ces aides ne dépasse pas les taux maxima autorisés par le règlement CE N°68/2001. Le taux est de 70% pour le chèque-formation. Ce taux représentant un pourcentage des coûts totaux admissibles de la formation.

Ces coûts admissibles sont exprimés en heure par travailleur. Ils recouvrent :

- le coût de l'opérateur de formation;
- le salaire du travailleur en formation;
- les frais de déplacement;
- les frais d'organisation de la formation.