



Evaluation des efforts de formation professionnelle continue

En faveur des groupes à risque et des travailleurs du secteur privé

Résumé :

Les efforts de formation continue développés par les interlocuteurs sociaux depuis le milieu des années 1980 peuvent être évalués quantitativement à travers différentes sources. Nous présentons ici les indicateurs issus du bilan social, de l'enquête sur les forces de travail et de l'enquête CVTS. Ces différentes sources permettent de suivre l'évolution des principaux indicateurs de formation comme l'investissement financier, le taux de participation, la durée moyenne des formations. Ces indicateurs peuvent être établis sur base de sources belges ou, grâce aux enquêtes EFT et CVTS au niveau des pays européens afin d'établir des comparaisons.

Les pouvoirs publics ont également développé une série de mesures en faveur de la formation des travailleurs du secteur privé. Nous reprenons et évaluons quantitativement les différentes mesures fédérale et régionales.

Table des matières

1. Définitions.....	4
2. Les efforts de formation du secteur privé.....	6
2.1. Les objectifs des interlocuteurs sociaux.....	6
2.2. Le bilan social.....	8
2.2.1. L'indicateur financier.....	8
2.2.2. Le taux de participation.....	11
2.2.3. Des formations plus courtes pour plus de travailleurs.....	13
2.3. L'enquête sur les forces de travail.....	16
2.3.1. L'indicateur structurel de Lisbonne.....	16
2.3.2. Le module ad hoc de 2003.....	17
2.3.3. Les caractéristiques individuelles.....	19
2.4. L'enquête CVTS.....	20
2.4.1. Les entreprises formatrices.....	20
2.4.2. Le taux de participation et la durée des formations.....	22
2.4.3. L'investissement financier.....	24
3. Les efforts du secteur public.....	26
3.1. Le congé éducation payé.....	26
3.2. Les mesures régionales.....	28
4. Annexes.....	29
5. Bibliographie.....	36

Evaluation des efforts de formation professionnelle continue

En faveur des groupes à risque et des travailleurs du secteur privé

1. Définitions

Afin d'évaluer les activités de formation des entreprises il a d'abord fallu définir la formation professionnelle continue en tant que telle et ensuite choisir quels indicateurs seraient les plus à même de rendre compte de ces activités.

Dans un premier temps il faut distinguer la formation professionnelle continue de la formation professionnelle initiale¹. Cette dernière se réfère aux systèmes de formation en alternance où les élèves suivent un enseignement théorique en articulation avec une formation pratique en entreprise en vue d'une profession déterminée. Pour que l'on puisse parler de formation professionnelle initiale les critères suivants doivent être remplis :

- L'objectif de la formation est l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat officiel répertorié
- La formation constitue l'activité principale de la personne et le cursus doit comporter un volet travail
- La formation dure six mois au minimum

La formation professionnelle continue reprend, selon la définition de l'OCDE « tous les autres types de formations organisées, financées ou patronnées par les pouvoirs publics, offertes par les employeurs ou financées par les bénéficiaires eux-mêmes, (...), toutes les activités organisées et systématiques d'enseignement et des formations auxquelles les adultes participent pour acquérir des connaissances et/ou des qualifications nouvelles dans le cadre de leur emploi du moment ou dans la perspective d'un emploi futur, pour améliorer leur salaire et/ou leurs possibilités de carrière dans l'emploi qu'ils occupent ou dans un autre et, de façon générale, pour augmenter leurs chances d'avancement ou de promotion ».

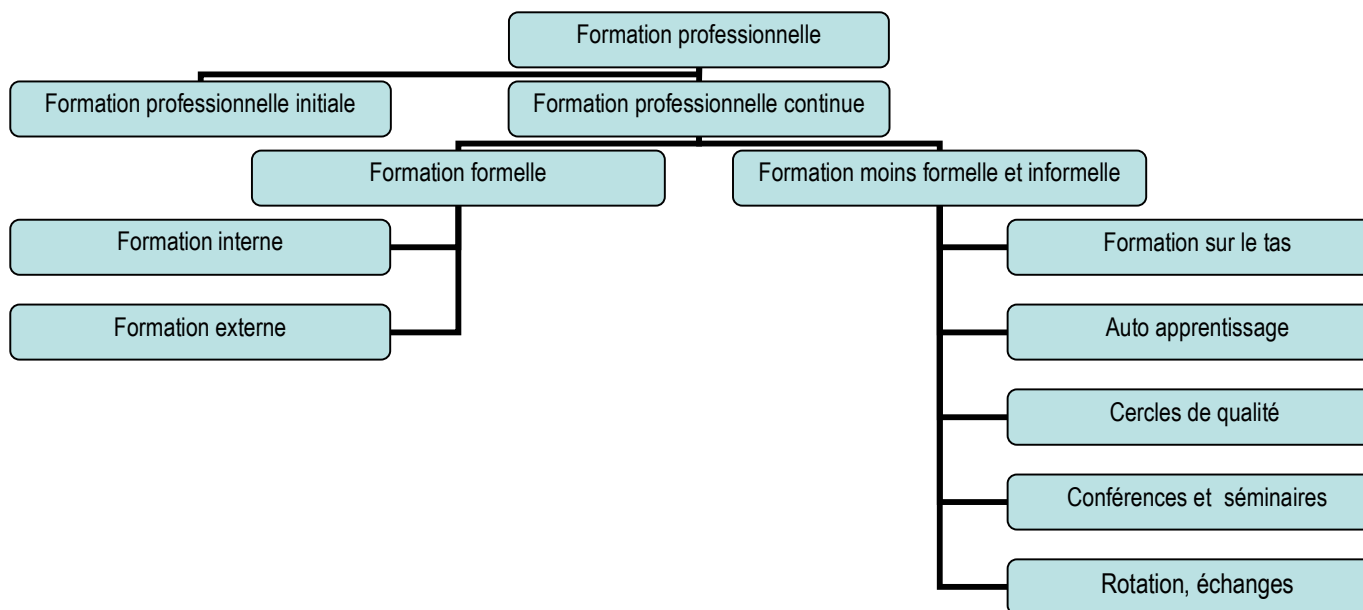
Au sein même de la formation professionnelle continue il faut encore distinguer la formation formelle de la formation moins formelle et informelle. La formation formelle comprend les cours et les stages dispensés par des formateurs dans un but professionnel. Ces formations ne peuvent se dérouler sur le lieu de travail mais dans des classes, dans des centres de formation ou dans un atelier prévus à cet effet. Ces formations formelles peuvent être internes dans le cas où l'entreprise a elle-même conçu et géré la formation ou externes dans le cas où elles sont conçues et gérées par un organisme extérieur à l'entreprise.

La formation moins formelle et informelle reprend toutes les initiatives de formation autres que les cours et les stages. Sont reprises ici toutes les activités de formation, de tutorat, de coaching ou d'acquisition de savoir faire qui se déroule avec les outils de travail sur le lieu de travail ou en

¹ Enseignement secondaire en alternance (convention d'insertion socioprofessionnelle, contrat d'apprentissage industriel, apprentissage des classes moyennes), formation au patronat.

situation de travail. La rotation des personnes sur les postes de travail, la participation à des cercles de qualité, l'auto-formation, la formation à distance et les conférences sont considérées comme de la formation continue moins formelle et informelle.

Tableau 1 : La formation professionnelle



2. Les efforts de formation du secteur privé

2.1. Les objectifs des interlocuteurs sociaux

Depuis 1986 les interlocuteurs sociaux ont introduit la thématique de la formation continue dans les accords interprofessionnels. A l'époque, l'accord incitait les secteurs et les entreprises à consacrer 0,5 % de la masse salariale à l'emploi en général et notamment à la formation, de préférence des jeunes en difficulté d'insertion professionnelle. Depuis les interlocuteurs sociaux ont, à maintes reprises, insisté sur la nécessité d'accroître tous les efforts de formation des employeurs et des travailleurs.

Aujourd'hui, chaque entreprise doit verser une cotisation de minimum **0,10% de sa masse salariale pour la promotion de l'emploi et de la formation des groupes à risque**. L'évaluation de cet objectif peut passer par un dépouillement des conventions collectives de travail permettant d'isoler la cotisation prévue par chaque commission paritaire. Le montant de la cotisation peut varier de 0,10% à 0,60% de la masse salariale selon la commission paritaire². Les commissions paritaires ou sous commissions qui n'ont pas établis de conventions collectives de travail concernant l'emploi et la formation des groupes à risque se voient automatiquement prélever une cotisation de 0,10% de leur masse salariale par l'ONSS. D'autre part selon une recommandation du Conseil National du travail, chaque organe paritaire doit remettre un rapport annuel concernant l'emploi et la formation des groupes à risque reprenant les informations suivantes :

- Conventions collectives de travail signées en la matière
- Définitions des groupes à risque
- Type d'actions, objectifs, nombre de participants, durée de la formation
- Plan financier

En 1998 les interlocuteurs sociaux décident, d'un commun accord, de fixer un objectif de dépenses des entreprises en faveur de la formation continue. L'objectif retenu, en référence au niveau moyen observé dans les trois pays voisins, est de consacrer, globalement, **1,9 % de la masse salariale aux efforts de formation**. Des balises intermédiaires sont fixées pour 2000 (1,4%), pour 2002 (1,6%) et 2004 (1,9%).

L'objectif financier défini en 1998 par les partenaires sociaux a été inscrit dans le **Pacte de solidarité entre les générations** et sera dorénavant contrôlé. Le pacte prévoit un examen des moyens mis en œuvre et de la planification des efforts à fournir au niveau des secteurs et l'imposition d'une cotisation supplémentaire en faveur du fonds congé éducation payé aux secteurs qui ne développent pas de politique de formation sectorielle.

Pratiquement, si l'effort global en matière de formation continue n'atteint pas 1,9% de la masse salariale totale des entreprises du secteur privé, les entreprises des secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation devront verser une cotisation supplémentaire de 0,05% au congé éducation payé. Les efforts seront jugés insuffisants dans les secteurs où il n'existe

² Pour une synthèse complète se reporter à l'annexe 1.

aucune convention collective de travail³ prévoyant d'augmenter, chaque année, les efforts financiers de 0,1 point de pourcentage ou le taux de participation de 5 points de pourcentage. Ces deux types d'efforts peuvent être atteints grâce à une adaptation des cotisations en faveur du fonds sectoriel de formation, à l'octroi d'un temps de formation par travailleur individuellement ou collectivement, à l'offre ou l'acceptation d'une offre de formation en dehors des heures de travail et un planning de formation collective via le conseil d'entreprise.

Les interlocuteurs sociaux se sont également entendus pour augmenter **le taux de participation** à la formation professionnelle pour que d'ici 2010, **50 %** des travailleurs suivent une formation.

Au niveau européen, la **stratégie de Lisbonne** prévoit que le **taux de participation** à la formation continue au cours des quatre semaines précédant l'enquête sur les forces de travail atteigne **12,5%** d'ici 2010. Cet indicateur concerne les personnes âgées de 25 à 64 ans et les informations collectées concernent toutes les formes d'enseignement ou de formation, qu'elles soient ou non pertinentes pour l'emploi actuel ou futur du répondant.

³ Voir Annexe 1 pour un relevé complet de toutes les conventions collectives de travail, par commission paritaire, relative à la formation des travailleurs et des groupes à risque.

2.2. Le bilan social

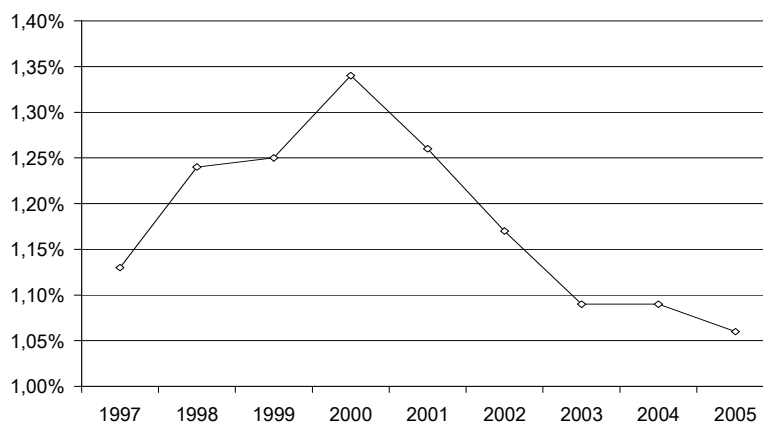
Le bilan social est une source qui permet d'évaluer les efforts consentis par toutes les entreprises du secteur privé, en faveur de la formation continue formelle. Les données présentes dans ces bilans permettent de calculer différents indicateurs :

- L'effort financier en % de la masse salariale
- Le taux de participation des travailleurs
- Les heures consacrées à la formation en pourcentage des heures prestées
- La durée des formations par participant
- Le coût horaire des formations

2.2.1. L'indicateur financier

Pour l'ensemble de l'économie du secteur privé le pourcentage de la masse salariale consacré par les employeurs à la formation continue formelle des travailleurs a augmenté de 1997 à 2000. Depuis 2000 l'effort financier s'est réduit, chaque année⁴, et depuis 2003 le niveau de l'investissement est inférieur à celui de 1997.

Graphique 1 : Efforts financiers en faveur de la formation continue formelle en % de la masse salariale



Source : Bilan social, Centrale des bilans

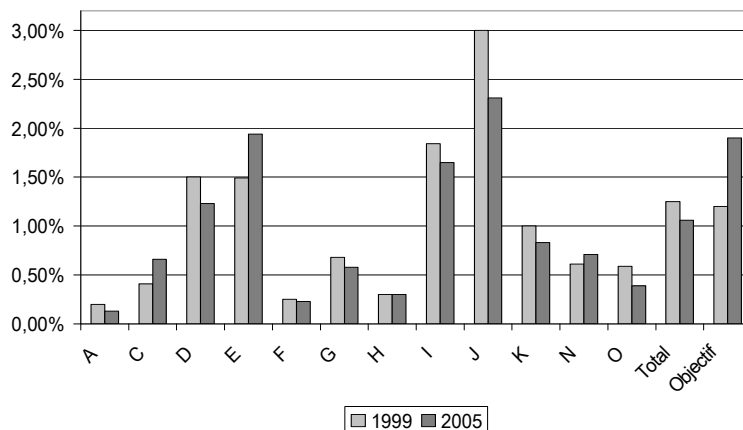
Il semble qu'en Belgique, l'investissement des entreprises dans la formation formelle des travailleurs est de type pro cyclique. Il faudra cependant vérifier cette hypothèse dans le futur par l'examen des investissements de formation au cours d'autres phases des cycles conjoncturels. Il peut paraître paradoxal que l'intensité des activités de formation soit pro cyclique, du fait que les

⁴ Les chiffres repris dans les bilans sociaux comprennent toutes les dépenses faites en matière de formation par l'entreprise sans compter les subsides auxquels l'entreprise a pu avoir recours pour co-financer sa politique de formation continue.

travailleurs sont davantage disponibles lors des périodes où l'activité se ralentit. Cependant, dans la mesure où la comptabilisation des activités de formation est considérée comme une dépense, les entreprises sont tentées de les développer quand la conjoncture est bonne alors que dans les périodes de récession leurs coûts viendraient grever des résultats déjà inférieurs à ceux escomptés. Les entreprises se tourneraient alors volontiers vers les aides financières publiques pour réduire le coût des formations, induisant alors une réduction de l'effort financier en matière de formation qui ne comprend pas ces subsides. Une piste intéressante pour régler ce problème consisterait à considérer les dépenses de formation comme des dépenses d'investissement amortissables⁵.

C'est dans les branches d'activité où les efforts de formation formelle étaient les plus importants que la baisse de cet indicateur a été la plus marquée. Il existe effectivement une grande hétérogénéité entre les branches en matière de moyens alloués à la formation continue.

Graphique 2 : Efforts financiers consentis par les branches (Nace-bel ⁶) en faveur de la formation continue formelle (1999 et 2005)



Source : Bilan social, Centrale des bilans

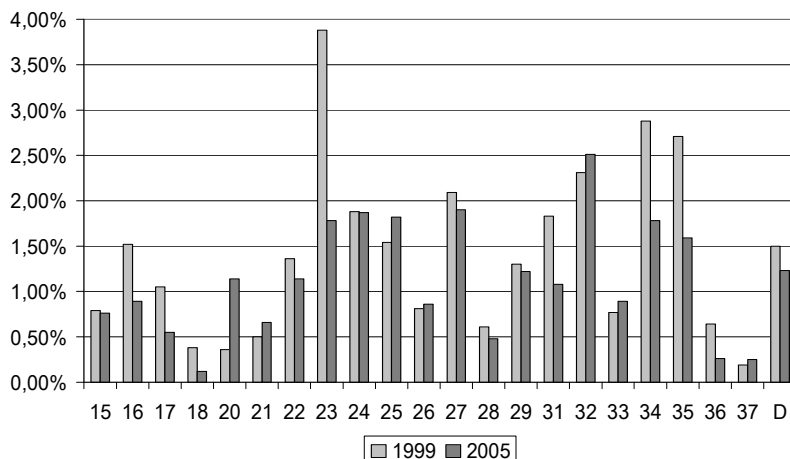
La disparité du niveau de l'indicateur financier met en évidence, d'une part, que selon les secteurs les besoins et la sensibilisation en matière de formations peuvent être très différents et, d'autre part, que certains secteurs ont développé une politique de formation sectorielle dynamique.

Au sein d'une même branche les efforts de formation restent également très hétérogènes. Les branches d'activité où la maîtrise des nouvelles technologies est capitale et les branches qui réalisent elles-mêmes d'importants investissements en recherche et développement investissent beaucoup dans la formation continue. Celle-ci semble donc servir, dans ce cas, de tremplin afin de maintenir l'employabilité des travailleurs de la branche, d'augmenter leur productivité et de maintenir la compétitivité des entreprises.

⁵ Voir l'exemple de la France dans l'étude qui traitera de la formation continue dans d'autres pays.

⁶ A = Agriculture. C = Industries extractives. D = Industrie manufacturière. E = Production et distribution d'électricité, gaz et eau. F = Construction. G = Commerce de gros et de détail. H = Hôtels et restaurants. I = Transport, entreposage et communication. J = Activités financières. K = Immobilier, location et services aux entreprises. N = Santé et action sociale. O = Services collectifs, sociaux et personnels.

Graphique 3 : Efforts financiers consentis par les branches de l'industrie manufacturière⁷ en faveur de la formation continue formelle (1999 et 2005)



Source : Bilan social, Centrale des bilans

Les limites

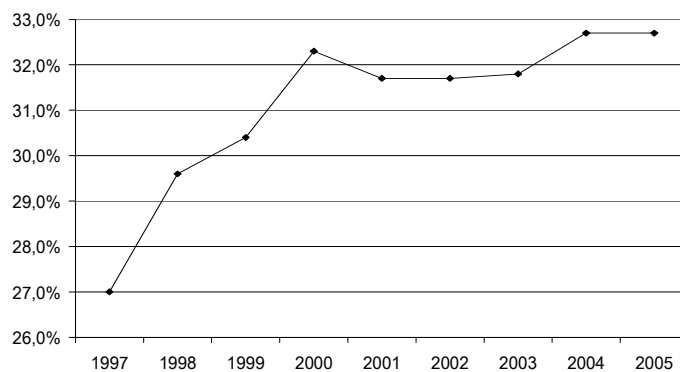
Cet indicateur financier permet d'obtenir des informations sur les moyens déployés par le secteur privé en faveur de la formation professionnelle continue formelle. Il ne permet néanmoins pas d'appréhender les moyens mobilisés pour les autres formes de formation professionnelle continue très présentes dans certains secteurs et donc d'avoir une vue d'ensemble sur l'investissement privé belge en matière de formation continue. De plus, il faut souligner qu'un indicateur uniquement financier ne permet pas d'évaluer tous les paramètres pertinents en la matière. En effet, certaines entreprises dispensent des actions de formations pour leur personnel sans engager de dépenses. Certains employeurs ne recourent qu'aux services d'opérateurs qui dispensent gratuitement les formations. La diversification de l'offre de formation permet aux employeurs de réorienter leur demande de formation vers l'offre la plus avantageuse. Ils peuvent aussi en revoir l'organisation et la durée. Si les moyens investis pour une politique constitue un des éléments majeurs pour son évaluation, dans ce cas précis cet indicateur ne donne aucun renseignement sur la démocratisation de l'accès à la formation, sur les discriminations éventuelles concernant cet accès, sur le temps de travail qui est consacré à la formation, sur le nombre d'heures passé en formation par les participants, sur le type de formation suivie, sur l'organisation et la qualité des formations, sur leurs coûts horaires.....

⁷ 15 = Alimentaire. 16 = Tabac. 17 = Textile. 18 = Habillement. 20 = Travail du bois. 21 = Papier et carton. 22 = Edition et imprimerie. 23 = Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires. 24 = Chimie. 25 = Caoutchouc et plastiques. 26 = Autres produits minéraux non métalliques. 27 = Métallurgie. 28 = Travail des métaux. 29 = Fabrication des machines et équipements. 31 = Machines et appareils électriques. 32 = équipement radio, télévision, communication. 33 = Instruments médicaux. 34 = Construction et assemblage automobile. 35 = Autres matériel de transport. 36 = Fabrication de meubles, industries diverse. 37 = Récupération de matières recyclables.

2.2.2. Le taux de participation

Le taux de participation est un des autres indicateurs qui permet d'évaluer les efforts de formation continue en mesurant le degré de démocratisation de l'accès à la formation. Effectivement un indicateur financier présenté seul ne permet pas de savoir à qui sont destinés les moyens mis en œuvre pour les travailleurs par le secteur privé. En 2003, lors de la conférence nationale sur l'emploi, les partenaires sociaux se sont entendus afin d'énoncer un nouvel objectif qui consiste, pour 2010, à atteindre un taux de participation de 50% par an. Les bilans sociaux permettent de calculer cet indicateur pour la formation continue formelle.

Graphique 4 : Taux de participation à la formation formelle des travailleurs du secteur privé



Source : Bilan social, Centrale des bilans

Le taux de participation a augmenté de 1997 à 2000 pour accuser une légère baisse en 2001 et se stabiliser jusqu'en 2003. En 2004, ce taux s'élevait à 32,7%, ce qui représente le taux le plus élevé de la période présentée. En 2005, ce taux a très légèrement diminué et s'élève à 32,6%. Cependant il est indéniable que sur les 10 dernières années la démocratisation de l'accès à la formation s'est améliorée. Cependant si la formation continue est accessible à un nombre croissant de travailleurs, les données du bilan social ne permettent pas de ventiler les bénéficiaires de la formation en fonction d'autres caractéristiques (âge, qualification, nationalité, région, régime de travail, type de formation) que le genre et le secteur d'activité.

Mis à part quelques variations ponctuelles, il n'y a pas de discrimination de genre dans l'accès à la formation en Belgique. Nous verrons plus loin que la discrimination se situe non pas dans le fait de pouvoir accéder à une formation mais bien dans la durée des formations suivies par les hommes et les femmes.

Les indicateurs de participation sont fortement et positivement corrélés aux budgets consacrés à la formation. Une démocratisation de la formation semble donc possible lorsque les moyens qu'on y consacre augmentent. De 1997 à 2000, les efforts financiers sont passés de 1,13% de la masse salariale à 1,34% (augmentation de 18,5%) induisant une augmentation du taux de participation qui est passé de 27% à 32,2% (augmentation de 19,6%). Une augmentation de la part de la masse salariale au bénéfice de la formation ne s'est donc pas traduit par un accroissement de la durée et du coût de la formation pour un petit nombre de travailleurs mais par une augmentation de la participation à des formations plus courtes.

Le bilan social permet également d'évaluer le nombre d'heures de formation par participant et le temps consacré à la formation sur le temps de travail.

Tableau 2 : Nombre d'heures de formation formelle par participant et heures de formation en % des heures prestées (1997-2005)

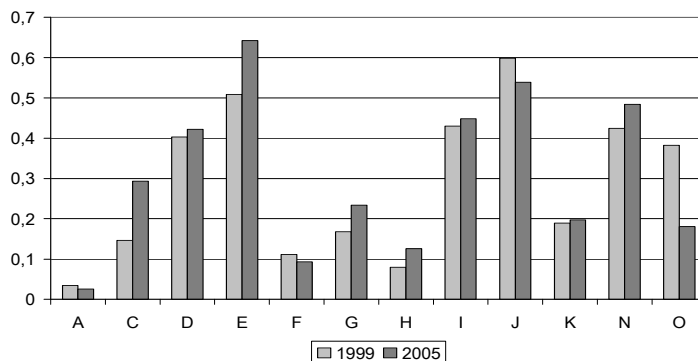
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Heures de formation en % des heures prestées	0,66%	0,72%	0,74%	0,82%	0,78%	0,73%	0,71%	0,69%	0,69%
Heures de formation par participant									
Moyenne	35,5	34,9	34,1	36,2	34,2	31,8	31,4	29,5	29,0
Hommes	40,1	39,7	38,7	41,1	39,2	36	35,1	32,8	32,5
Femmes	27,4	26,7	26,2	27,3	26,2	25,1	25,4	24,4	23,4

Source : bilan social, Centrale des bilans

La place accordée à la formation continue dans le temps de travail avait augmenté de 1997 à 2000 mais le tassement observé au début de la décennie ce confirme aujourd'hui. Concernant les heures de formation par participant la tendance est identique aux autres indicateurs. Evolution à la hausse jusqu'en 2000 et ensuite diminution qui, ici, est plus sensible. Les formations auxquelles assistent les travailleurs sont donc de plus en plus courtes. On remarque ici une grande différence entre les hommes et les femmes puisque les hommes bénéficiaient, en 2005, de formations qui duraient en moyenne 32,5 heures contre 23,4 heures pour les femmes. Cependant cet écart semble se réduire avec le temps. Si en 1997 les femmes disposaient de 67,8% du temps de formation accordé aux hommes, elles en disposent en 2005 de 72%. Ce rattrapage est entièrement dû à la diminution plus rapide de la durée des formations que suivent les hommes.

Le taux de participation peut, comme l'indicateur financier, se calculer au niveau des branches en présentant la même hétérogénéité.

Graphique 5 : Taux de participation à la formation continue formelle par branche (Nace-bel⁸) (1999 et 2005)



Source : Bilan social, Centrale des bilans

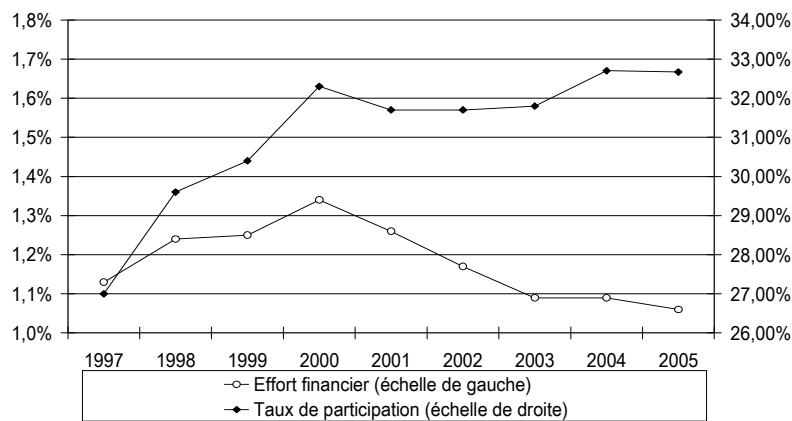
⁸ A = Agriculture. C = Industries extractives. D = Industrie manufacturière. E = Production et distribution d'électricité, gaz et eau. F = Construction. G = Commerce de gros et de détail. H = Hôtels et restaurants. I = Transport, entreposage et communication. J = Activités financières. K = Immobilier, location et services aux entreprises. N = Santé et action sociale. O = Services collectifs, sociaux et personnels.

Cette ventilation permet de voir que, même si la démocratisation de l'accès à la formation a augmenté ces 10 dernières années, la probabilité de participer à une formation dépend encore largement du secteur d'activité dans lequel le travailleur évolue.

2.2.3. Des formations plus courtes pour plus de travailleurs

Les indicateurs issus du bilan social permettent donc une évaluation des efforts de formation continue formelle du secteur privé en faveur des travailleurs. Le taux de participation a augmenté ces 10 dernières années, de plus en plus de travailleurs suivent une formation mais ces formations sont de plus en plus courtes et mobilisent moins de moyens calculés en pourcentage de la masse salariale.

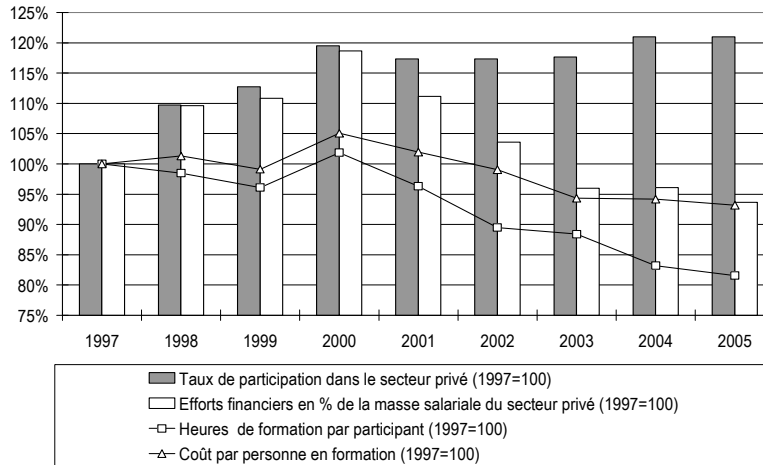
Graphique 6 : Evolution du taux de participation à la formation continue formelle (échelle de droite en %) et évolution de l'effort financier (échelle de gauche, en % de la masse salariale du secteur privé)



Source : Bilan social, Centrale des bilans

Cette évolution s'explique par deux facteurs différents. Premièrement, les entreprises recourent davantage aux subsides publics. Ensuite, l'analyse de l'évolution du nombre d'heures de formation par participant montre une diminution nette et constante depuis 2000, ce qui entraîne une baisse du coût de la formation par participant. Ces deux facteurs permettent conjointement aux entreprises d'offrir une formation plus courte et moins coûteuse à un nombre croissant de travailleurs.

Graphique 7 : Evolution du taux de participation et des efforts financiers au regard des heures de formation formelle par participant et des coûts par personne en formation formelle (1997-2005)



Source : Bilan social, Centrale des bilans

Toutes ces informations concernent uniquement la formation continue formelle et aucun de ces indicateurs ne permet d'évaluer les efforts de formation continue moins formelle et informelle. C'est pourquoi les partenaires sociaux ont demandé une adaptation de l'état IV du bilan social qui concerne les activités de formation. Désormais les informations fournies auparavant pour les formations formelles devront également l'être pour les autres types de formations continues (formation continue moins formelle et informelle). Ce qui permettra d'appréhender la réalité globale des pratiques de formation continue dans notre pays. L'évaluation ne sera plus parcellaire et la centralisation de l'information pour toutes les branches permettra d'évaluer une dimension importante des activités de formation qui est, aujourd'hui, encore très mal connue.

Les données issues du nouveau bilan social permettront de rendre le nouvel instrument de mesure des interlocuteurs sociaux (tableau 3) opérationnel et d'évaluer les efforts de formation dans leur globalité. Cet instrument de mesure reprend également l'indicateur structurel de Lisbonne qui mesure le taux de participation aux formations formelles et informelles parmi la population des 24-65 ans sur une période de référence de quatre semaines précédant l'enquête sur les forces de travail. L'objectif européen a été fixé à 12,5% pour 2010. Le tableau de bord reprend également les données concernant les heures de formation en pourcentage des heures prestées et la durée des formations par participant pour la formation formelle et pour la formation informelle et moins formelle.

Tableau 3 : Instrument de mesure des interlocuteurs sociaux

		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
I. Investissement des employeurs en faveur des travailleurs											
Cours et stages		1,13%	1,24%	1,25%	1,34%	1,26%	1,17%	1,09%	1,09%	1,06%	
Toutes formes de formation		n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
II. Taux de participation											
BILANS SOCIAUX : ENSEMBLE DE L'ECONOMIE											
Cours et stages		Moyenne	27,0%	29,6%	30,4%	32,3%	31,7%	31,7%	31,8%	32,7%	32,7%
		Hommes	25,8%	28,6%	29,9%	32,3%	30,3%	31,9%	32,0%	32,6%	
		Femmes	26,5%	28,4%	29,5%	30,2%	30,2%	31,6%	31,4%	32,7%	
Toutes formes de formation		Moyenne	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
		Hommes	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
		Femmes	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
ENQUETE FORCE DE TRAVAIL											
Toutes formes de formation			n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
intervention financière de l'employeur			n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
PM: indicateur structurel, population totale (formation formelles et informelles, 24-65 ans, période de référence de 4 semaines)*		Moyenne	3,0%	4,4%	6,9%	6,2%	6,4%	6,0%	7,0%	8,6%	8,3%
		Hommes	3,4%	5,0%	7,8%	6,7%	6,9%	5,9%	7,0%	8,7%	8,2%
		Femmes	2,6%	3,8%	6,1%	5,7%	5,9%	6,0%	6,9%	8,5%	8,5%
III. Heures de formation en % des heures prestées											
Cours et stages			0,66%	0,72%	0,74%	0,82%	0,78%	0,73%	0,71%	0,69%	0,69%
Toutes formes de formation			n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
IV. Heures de formation par travailleurs											
Cours et stages		Moyenne	35,5	34,9	34,1	36,2	34,2	31,8	31,4	29,5	29
		Hommes	40,1	39,7	38,7	41,1	39,2	36,0	35,1	32,8	32,5
		Femmes	27,4	26,7	26,2	27,3	26,2	25,1	25,4	24,4	23,4
Toutes formes de formation			n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

* Depuis le 27 octobre 2006 cet indicateur est calculé sur base de moyennes annuelles de données trimestrielles au lieu d'un seul trimestre de référence au printemps

Source : CD-Rom Centrale des Bilans, INS, Enquêtes sur les forces de travail

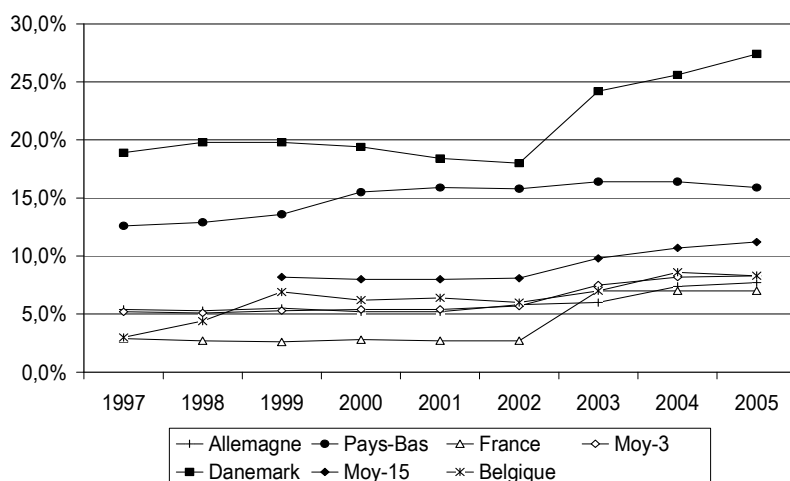
2.3. L'enquête sur les forces de travail

L'enquête sur les forces de travail (EFT) est réalisée chaque année et comporte des informations précieuses en matière de formation continue. Cette enquête se base sur un échantillon représentatif de la population de chaque pays membre de l'Union européenne.

2.3.1. L'indicateur structurel de Lisbonne

Du fait que l'enquête se déroule chaque année et qu'elle permet de récolter des données dans tous les pays membres de l'Union européenne, elle a été choisie pour servir de base à l'indicateur structurel de Lisbonne. Cet indicateur mesure le taux de participation des adultes, âgés de 24 à 65 ans, à toutes formes de formation durant les 4 semaines qui précèdent l'enquête. L'objectif édicté par la stratégie de Lisbonne est d'atteindre un taux de participation de 12,5%, d'ici 2010.

Graphique 8 : Pourcentage de la population adulte, âgée de 25 à 64 ans ayant participé à une formation ou à un enseignement dans les 4 semaines précédant l'enquête⁹.



Source : Eurostat

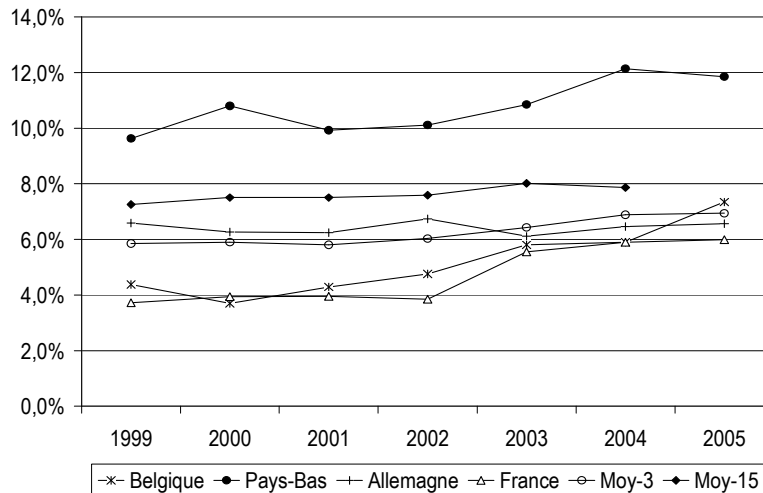
La Belgique a amélioré ses performances en 2003 et 2004 pour atteindre 8,6% mais les derniers chiffres disponibles de 2005 attestent d'un léger recul. En comparaison européenne les résultats belges sont nettement meilleurs que ceux de la Grèce, de l'Italie, et du Portugal. Depuis 2002 les résultats des trois pays de référence et de la Belgique sont très semblables et, en 2005, la Belgique atteint le même niveau que la moyenne des trois. Cependant l'objectif est encore loin d'être atteint et nos taux de participation sont relativement bas comparativement aux pays comme le Danemark, la Finlande, la Suède et le Royaume-Uni.

L'Union Européenne affirme depuis 1997 que la formation des demandeurs d'emploi représente un élément de la stratégie de lutte contre le chômage. Dans ce sens l'Europe préconise d'offrir une expérience ou une formation professionnelle à tous les chômeurs avant leur douzième mois de

⁹ Les données présentées ici se base sur le nouveau référentiel Eurostat qui considère les 4 trimestres de l'année alors qu'auparavant les résultats étaient établis sur base des données du second trimestre.

chômage (avant le sixième pour les plus jeunes) et d'offrir une expérience ou une formation professionnelle à 25 % des chômeurs de longue durée d'ici 2010.

Graphique 9 : Pourcentage de la population non occupée, âgée de 25 à 64 ans, ayant participé à une formation ou à un enseignement (Période de référence de 4 semaines)



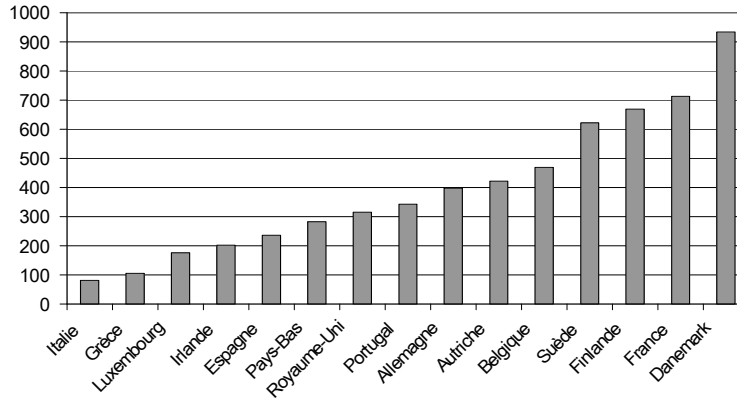
Source : Eurostat

La volonté se situe dans la réduction du gap qui s'est installé entre les compétences acquises par les personnes et les compétences recherchées par les employeurs. Les organismes de placement régionaux, les fonds de formation sectoriel cherchent donc, en collaboration avec les secteurs concernés, à définir les activités, les compétences et les exigences propres aux métiers à pénurie afin de construire un référentiel emploi/métier et compétences qui pourra servir de base à la conception de formations calibrées. Certains fonds de formation fonctionnent déjà avec un système de formation pour les demandeurs d'emploi basé sur les fonctions à pénurie et les postes vacants. Ils organisent des formations dès qu'une même fonction est demandée par plusieurs entreprises. La formation est alors calibrée sur cette fonction, en collaboration étroite avec les entreprises en manque de main d'œuvre. Les demandeurs d'emploi qui suivent ce type de formation sont directement placés dans le monde du travail à la fin de la formation.

2.3.2. Le module ad hoc de 2003

En 2003, le module ad hoc de l'enquête sur les forces de travail était consacré à la formation tout au long de la vie. En Belgique un travailleur pourra espérer suivre près de 500 heures de formation continue moins formelle et informelle liée à l'emploi pendant la durée type de sa carrière professionnelle. Pour tous les pays pris en compte la probabilité de participer à ce genre d'activité augmente en fonction du type de diplôme dont sont titulaires les travailleurs. Plus le niveau de qualification est élevé plus le nombre d'heures de formation est élevé. En Belgique l'espérance augmente également en fonction du genre, les hommes peuvent s'attendre à suivre, en moyenne, 540 heures de formation alors que les femmes s'approchent des 400 heures.

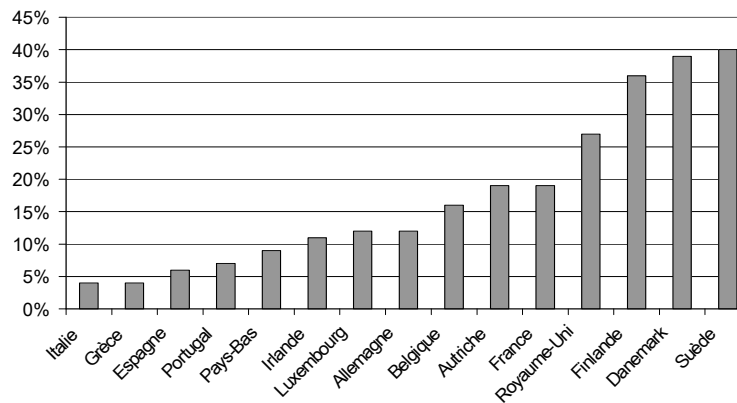
Graphique 10 : Estimation du nombre d'heures de formation continue moins formelle et informelle liée à l'emploi suivi durant la carrière (2003)



Source: OCDE

Le taux de participation, à la formation moins formelle et informelle varie fortement entre les différents pays. Si la Belgique offre une durée de formation supérieure à la moyenne européenne, le nombre de travailleurs qui en profite est, lui, inférieur à la moyenne européenne. Le niveau du taux de participation varie, dans tous les pays suivant le niveau de formation initiale. L'accès à des activités de formation reste assez inégal dans tous les pays. Plus les individus sont formés plus ils bénéficieront d'une formation.

Graphique 11 : Taux de participation à des activités de formation moins formelle et informelle liées à l'emploi (2003)



Source: OCDE

2.3.3. Les caractéristiques individuelles

Si l'enquête sur les forces de travail ne permet pas d'évaluer les efforts de formation en termes financiers elle permet d'obtenir des informations très précieuses au niveau des caractéristiques individuelles des salariés du secteur privé qui ont participé à une formation, en tant que salarié, financée au moins en partie par l'employeur, dans les 12 mois qui précèdent l'enquête.

Tableau 4 : Taux de participation et caractéristiques des salariés du secteur privé ayant suivis une formation financée en tout ou en partie par leur employeur (EFT 2006, données relatives aux 12 derniers mois)

I. Taux de participation		II. Age		III. Qualification	
Moyenne	16,6%	15-24 ans	12,7%	Bas qualifiés	7,0%
Hommes	17,2%	25-34 ans	18,1%	Moyens	13,2%
Femmes	15,8%	35-44 ans	17,5%	Hauts	28,8%
		45-54 ans	16,3%		
		55-64 ans	12,9%		
IV. Région		V. Statut migratoire		VI. Régime de temps de travail	
Bruxelles	23,5%	1	17,0%	Temps plein	17,8%
Flandre	17,8%	2	10,9%	Temps partiel	12,8%
Wallonie	12,0%	3	14,2%		
VII. Taille de l'entreprise		VIII. Branche d'activité			
Moins de 11	11,8%	A	5,9%	H	4,6%
11 à 19	11,1%	C	12,2%	I	16,4%
20-49	13,1%	D	15,0%	J	33,0%
50-249	18,3%	E	22,6%	K	21,7%
250-500	21,1%	F	9,7%	N	21,1%
Plus de 500	24,5%	G	11,6%	O	14,4%

Statut migratoire 1 = né en Belgique sans origine étrangère, 2 = né en Belgique de parents étrangers, 3 = né ailleurs qu'en Belgique.

Source: Enquête force de travail (2006)

Selon cette source le taux de participation à la formation des salariés du secteur privé dont l'employeur participait financièrement à la formation était de 16,6% en 2006. Ces données confirment celles des bilans sociaux qui ne faisaient pas apparaître de discrimination de genre dans l'accès à la formation mais qui soulignait une forte discrimination d'accès en fonction du secteur d'activité. La chance de participer à une formation est tributaire de l'âge, des qualifications, de la région, du statut migratoire et enfin du régime de temps de travail. Les salariés ont plus de chance de participer à une formation avant 44 ans, s'ils sont détenteurs d'un diplôme d'études supérieures et s'ils travaillent à temps plein dans une entreprise de plus de 250 travailleurs dans les secteurs de la production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau, des activités financières, de l'immobilier et des services aux entreprises et des soins de santé.

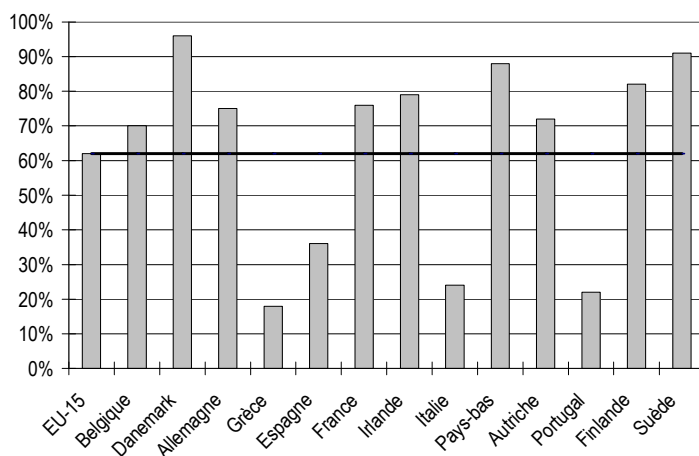
2.4. L'enquête CVTS

L'enquête CVTS reprend les données des entreprises de plus de 10 travailleurs et permet de comparer les habitudes de formation des différents pays européens. Cette enquête a démarré en 1993 et est réalisée tous les six ans. Les résultats de 2005 seront bientôt disponibles. Cette enquête permet, pour l'Europe des 15, d'obtenir différents indicateurs sur la formation professionnelle continue formelle et sur les autres formes de formation professionnelle continue (moins formelle et informelle).

2.4.1. Les entreprises formatrices

Les données de l'enquête permettent d'obtenir le pourcentage des entreprises formatrices par rapport aux autres entreprises. En Belgique 70% des entreprises fournissent des efforts de formation continue (formelle, moins formelle et informelle confondues). Ce résultat est supérieur à la moyenne mais ne représente que la cinquième place après la Grèce, le Portugal, l'Italie et l'Espagne. Dans la plupart des pays dès que la taille des entreprises avoisine les 250 travailleurs le taux s'approche des 90%.

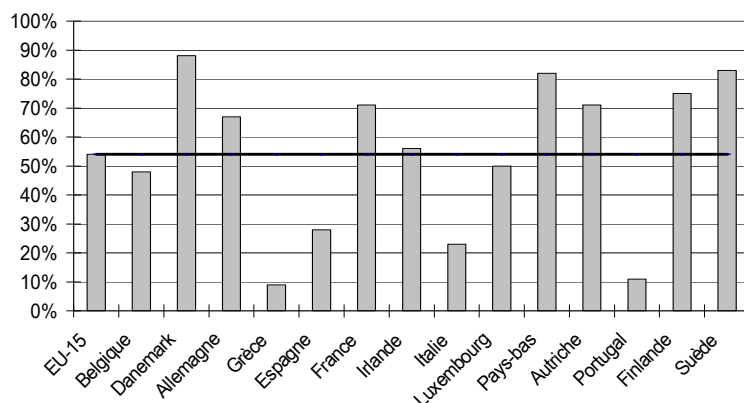
Graphique 12 : Les entreprises formatrices en pourcentage du total (1999)



Source : CVTS II, Eurostat

Ces données peuvent également s'appréhender en fonction du type de formation (formelle ou non) fournie par les entreprises.

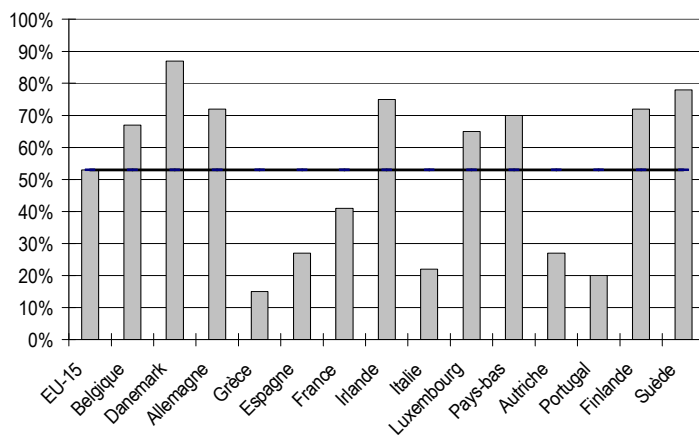
Graphique 13 : Pourcentage des entreprises fournissant des cours de formation formelle par rapport à toutes les entreprises (1999)



Source : CVTS II, Eurostat

Au niveau de la formation formelle les résultats des entreprises belges sont inférieurs à la moyenne européenne alors qu'au niveau des autres types de formation les résultats des entreprises belges sont supérieurs à la moyenne européenne et avoisinent ceux des pays qui réalisent les meilleures performances.

Graphique 14 : Pourcentage des entreprises fournissant d'autres formes de formation (moins formelle et informelle) par rapport à toutes les entreprises (1999)



Source : CVTS II, Eurostat

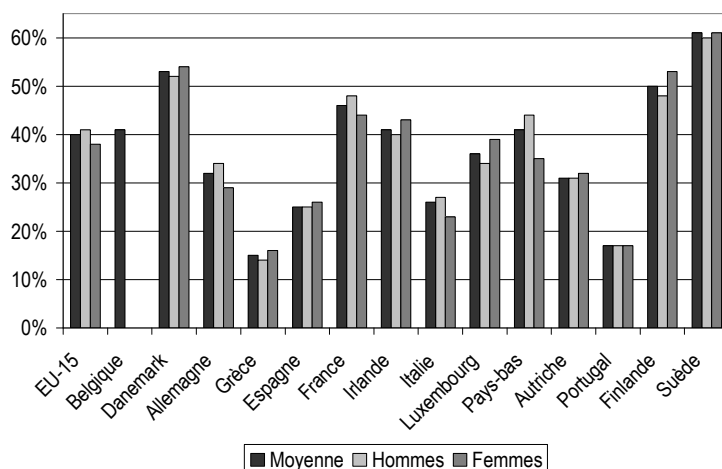
Il est intéressant de constater que de nombreux pays ne présentent pas de différentiel important selon qu'il s'agit de la formation formelle ou moins formelle et informelle. Des pays comme le Danemark, la Grèce, l'Espagne, l'Italie, les Pays-Bas, le Portugal, la Finlande, la Suède ou le Royaume-Uni présentent des pourcentages très proches. Par contre en Belgique, en Autriche, en Irlande et en France le différentiel est très important. Pour la Belgique, la proportion d'entreprises qui fournit d'autres formes de formation est beaucoup plus élevée que la proportion des entreprises qui fournit des cours de formation formelle.

Les raisons invoquées par les entreprises qui ne fournissent pas d'effort de formation continue sont multiples. Près 75% de ces entreprises affirment n'avoir aucun besoin de formation. Les deux autres raisons les plus souvent invoquées sont que les travailleurs possèdent une formation initiale suffisante et que les personnes ont été recrutées avec les qualifications requises. Un quart de ces entreprises évoque des problèmes de temps pour faire des formations ou ont effectué un investissement récent dans la formation et n'ont plus de besoin en la matière au moment de l'enquête. Le problème du coût est évoqué par une entreprise sur dix et celui de la difficulté d'évaluation des besoins de l'entreprise est marginal.

2.4.2. Taux de participation et durée des formations

L'enquête permet de comparer les taux de participation des travailleurs à la formation professionnelle continue formelle. Globalement, la Belgique présente un taux de participation plus élevé (41%) que la moyenne européenne (40%). La Belgique se situe dans le groupe de tête au niveau du taux de participation aux formations avec le Danemark, la France, l'Irlande, les Pays-bas, la Finlande et la Suède. Néanmoins, seuls le Danemark, la Finlande et la Suède atteignent un taux de participation de 50% qui constitue l'objectif des interlocuteurs sociaux belges à l'horizon 2010.

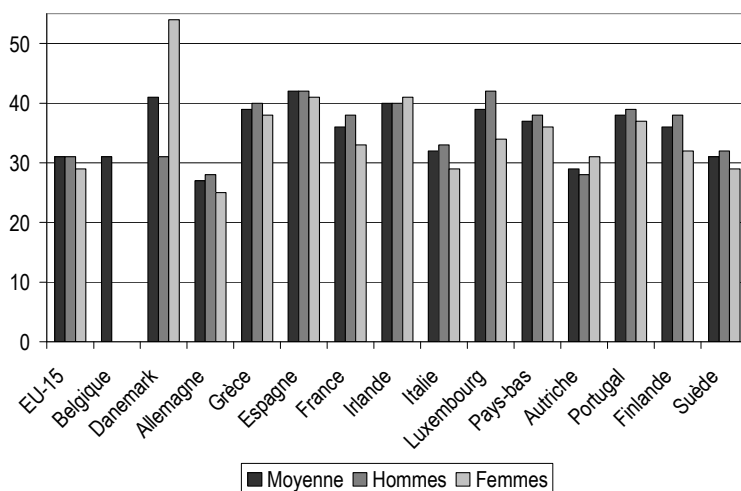
Graphique 15 : Taux de participation à la formation (1999)¹⁰



Source : CVTS II, Eurostat

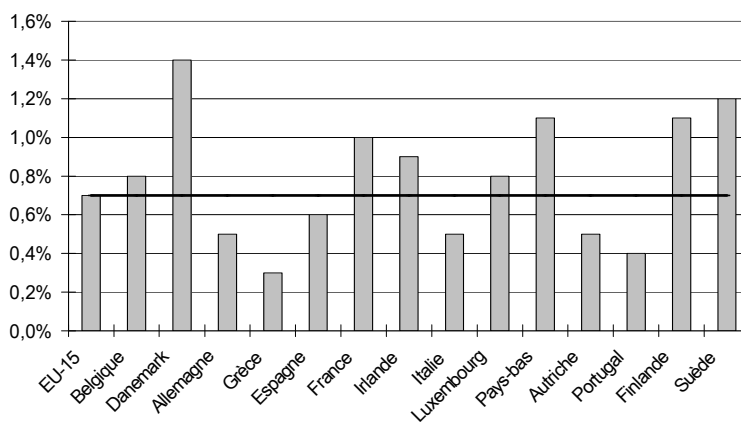
En moyenne, les travailleurs belges qui participent à la formation continue suivent des sessions de 31 heures. Ce qui correspond à la moyenne européenne.

¹⁰ Les données de l'enquête CVTS de 1999 ne présentent pas de ventilation par sexe pour la Belgique

Graphique 16 : Durée (en heures) des formations par participant

Source : CVTS II, Eurostat

En Belgique, le temps accordé à la formation exprimé en pourcentage des heures prestées est supérieur à la moyenne européenne. Cependant ce résultat est largement inférieur à ceux des pays scandinaves, de la France et des Pays-Bas.

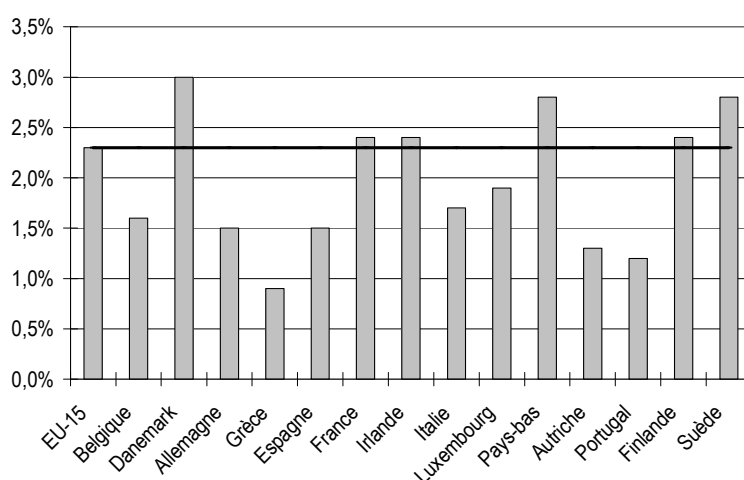
Graphique 17: Heures de formation en pourcentage des heures prestées

Source : CVTS II, Eurostat

2.4.3. Investissement financier

Les entreprises belges investissent 1,6% de leur masse salariale dans la formation professionnelle continue formelle de leurs travailleurs. Cet effort financier est inférieur à celui de la moyenne des 15 (2,3%) et à la moyenne des trois pays voisins (1,9%). Cet effort financier couvre à la fois les coûts directs des cours de formation continue et les coûts du travail des travailleurs en formation. En Belgique les coûts directs représentent près de 40% de l'investissement des entreprises dans la formation alors que les coûts liés au travail représentent près de 60% de cet investissement.

Graphique 18 : Investissement financier des entreprises dans la formation continue formelle en pourcentage de la masse salariale



Source : CVTS II, Eurostat

Globalement la Belgique se situe sous la moyenne européenne au niveau des moyens financiers consacrés aux efforts de formation continue. En Europe, les entreprises consacrent 2,3% de leur masse salariale à la formation. La Belgique y consacre 1,6 % de sa masse salariale et se situe avec l'Allemagne, la Grèce, l'Espagne, l'Italie, l'Autriche et le Portugal dans le groupe des pays européens qui doivent se concentrer sur l'augmentation de leurs efforts de formation qui constituent un des piliers de la construction d'une Europe de la connaissance. Les pays du Nord de l'Europe parviennent, quant à eux, à allouer plus de 2% de leur masse salariale à l'apprentissage tout au long de la vie.

Globalement la Belgique a un taux de participation plus élevé (41%) que la moyenne européenne (40%). La Belgique se situe dans le groupe de tête au niveau du taux de participation à la formation avec le Danemark, la France, l'Irlande, les Pays-bas, la Finlande et la Suède. Néanmoins seuls le Danemark, la Finlande et la Suède atteignent un taux de participation de 50% qui constitue l'objectif des interlocuteurs sociaux belges à l'horizon 2010.

Notons que la Belgique est le seul pays qui se situe dans le groupe des pays qui doivent faire un effort en matière de moyens accordés à la formation qui se retrouve dans le groupe de tête au niveau des taux de participation.

Au niveau du nombre d'heure de formation par participant, la Belgique atteint la moyenne européenne (31 heures de formation par participant) mais elle est avec l'Allemagne et l'Autriche dans le groupe des pays qui accorde le moins d'heures de formation par participant, ce qui lui permet avec des moyens modestes d'offrir un accès à la formation à plus de 40 % des travailleurs.

Cet indicateur, pris seul, ne fournit pas beaucoup d'information pertinente, cependant couplé avec celui de la participation financière et du taux de participation, il permet d'établir des profils d'habitude de formation parmi les pays européens. On peut distinguer 4 groupes selon les indicateurs de formation exposés ci-dessus.

Le premier groupe, qui comprend le Danemark, la Suède, la Finlande, l'Irlande, Les Pays-Bas et la France, investit beaucoup de moyens dans la formation continue pour atteindre un taux de participation élevé avec une durée de formation par participant relativement longue. Le second groupe, qui comprend l'Autriche et l'Allemagne, fournit des efforts financiers juste inférieurs à la moyenne pour des taux de participation oscillant autour de 30 % en dispensant les formations les plus courtes d'Europe. Le troisième groupe, qui comprend l'Espagne et l'Italie, alloue des moyens financiers inférieurs à la moyenne pour atteindre un taux de participation de 25% en dispensant des formations relativement longues. Le quatrième groupe, qui comprend la Grèce et le Portugal, fournit les efforts financiers les plus faibles pour atteindre un taux de participation de moins de 17% en dispensant des formations longues et coûteuses.

La Belgique présente un profil atypique puisque les moyens investis en matière de formation continue sont inférieurs à la moyenne mais le taux de participation est supérieur à la moyenne grâce à des formations parmi les plus courtes d'Europe.

3. Les efforts du secteur public en faveur de la formation des travailleurs du secteur privé

Les pouvoirs publics consacrent également une partie de leurs moyens à la formation continue. Une grande partie du budget est consacré à la formation des demandeurs d'emploi mais certaines mesures ont été spécialement mises en place afin de stimuler les efforts de formation des entreprises en faveur de leurs salariés. Il s'agit, au niveau fédéral, du fonds congé éducation payé et, au niveau régional, des différents types de chèques formation pour les travailleurs et les entreprises et du portefeuille d'entrepreneuriat pour les entreprises. Les pouvoirs publics consacrent également une partie de leurs budgets pour cofinancer les centres de compétences et signer des conventions cadres avec certains fonds de formation sectoriels.

3.1. Le congé éducation payé

Ce congé constitue un droit des travailleurs de se former en journée ou en soirée en bénéficiant d'un quota annuel d'heures de congé payées par l'employeur et d'une protection contre le licenciement. Les formations qui ouvrent le droit au CEP peuvent être professionnelles ou générales¹¹. Il n'y a donc pas besoin d'un lien entre la formation suivie et l'activité professionnelle du travailleur.

Pour éviter que cela constitue un frein pour certaines entreprises et pour maintenir le droit à la formation de tous les travailleurs le Congé-éducation payé permet, sous certaines conditions, à l'employeur de récupérer une partie des frais salariaux du travailleur¹².

Le Congé éducation payé existe depuis 1985, il a remplacé le système de crédit d'heures qui n'avait jamais compté plus de 20 000 bénéficiaires. Dès la moitié des années 1990 le système a connu un succès grandissant. Les 37 000 bénéficiaires en 1995 sont passés à près de 72 000 en 2004. Les salariés qui recourent à ce dispositif sont à 65% des ouvriers et à plus de 70 % des hommes. Au cours des dix dernières années les déséquilibres liés à l'âge dans le recours au dispositif se sont atténués. En 1995, 42% des bénéficiaires de la mesure se situaient dans la tranche d'âge 25-34 ans et en 2004 cette tranche d'âge comptait 33% des bénéficiaires. C'est la tranche d'âge 35-49 ans qui a le plus profité de ce glissement ainsi que la tranche d'âge des 50-64 ans. Les discriminations liées à l'âge, si elles sont toujours bien présentes, semblent diminuer avec le temps.

Le fonds du congé éducation payé est alimenté conjointement par les entreprises et l'Etat. Initialement il était prévu que l'Etat verse annuellement 25 millions d'euros au fonds et les entreprises devaient s'acquitter d'une cotisation de 0,04% de la masse salariale. Cependant le succès de la mesure s'est vite heurtée à une contrainte de moyens et l'écart entre les montants approuvés et le budget du CEP a commencé à se creuser en 2000.

¹¹ Enseignement de promotion sociale, enseignement des arts plastiques (dessin d'architecture et de construction, esthétique industrielle, dessin industriel, dessin technique, dessin d'outillage, graphisme appliqué, illustration et bande dessinée, publicité, communication visuelle, typographie et étude de la lettre, calligraphie), Enseignement de type court (agriculture, économie, paramédical, pédagogie, social, technique), enseignement de type long, enseignement universitaire, formation des classes moyennes (formation chef d'entreprise, recyclage, perfectionnement, reconversion), formations du secteur de l'agriculture, jury central, formations sectorielles, formations reconnues par la commission d'agrément.

¹² Référence à première étude pour plus de détails.

Tableau 5 : Montants approuvés (en milliers d'euros) dans le cadre du CEP

	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Bruxelles	5508	6030	7276	7149	9226	9761	10757	14170	24893
Flandre	24527	22098	24730	27023	31533	38951	42247	45903	47738
Wallonie	8145	7416	7595	8145	9376	9994	9575	10167	11330
Total	38180	35544	39600	42317	50135	58707	62579	70241	83962

Source : SPF Emploi, Travail et concertation sociale

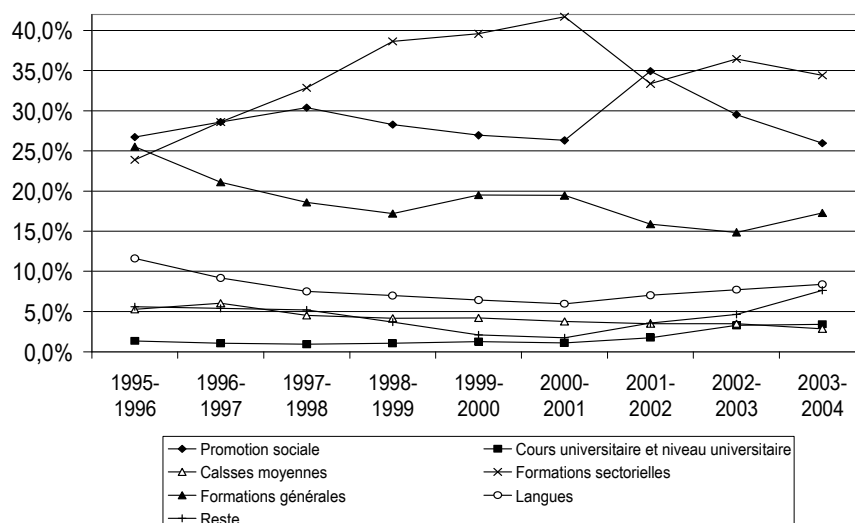
Jusqu'en 2000 le budget du CEP était suffisant pour couvrir les montants approuvés mais dès 2001 il y a un écart de plus en plus important qui s'est creusé entraînant des retards considérables dans le remboursement des entreprises. C'est pourquoi en 2006 et 2007 le gouvernement a prévu une enveloppe spéciale pour le CEP de plus de 84 millions d'euros par an afin de rattraper le retard et combler le déficit du fonds.

Tableau 6 : Ecart entre les montants approuvés et le budget du CEP (en millions d'euros)

Année scolaire	Montants approuvés	Budget
2000/01	58,7	54,1
2001/02	62,6	51,8
2002/03	70,2	51,9
2003/04	83,9	53

Source : SPF Emploi, Travail et concertation sociale

Le déficit du fonds congé éducation s'est accompagné d'une très forte hausse de demande de remboursement des formations sectorielles comparativement aux autres types de formations. En 1995, 26 % des travailleurs qui recouraient aux CEP suivaient une formation de promotion sociale, 24% une formation sectorielle, 25% une formation générale et 12% une formation en langue. En 2004, 26% des travailleurs qui recouraient aux CEP suivaient une formation de promotion sociale, 34,5 % une formation sectorielle, 17 % une formation générale et 8% une formation en langue.

Graphique 19 : Nombre de travailleurs par type de formation (1997-2004)

Source : SPF Emploi, Travail et concertation sociale

Désormais le fonds sera alimenté par une cotisation des entreprises de 0,08% de la masse salariale et d'une contribution équivalente de l'Etat. Le nombre d'heures disponibles par type de formation a été revu à la baisse et les remboursements par heure de formation se feront dans la limite des moyens disponibles et selon le type¹³ de formations suivies.

3.2. Les mesures régionales

La description des mesures régionales est actuellement disponible dans l'étude : *La formation professionnelle continue en Belgique : avantages, organisation, enjeux*, disponible sur le même site. L'évaluation quantitative n'est pas encore clôturée, à cette heure, et sera introduite dans le document lors de l'introduction des résultats de l'enquête CVTS (courant septembre 2007).

¹³ Pour plus de détails se reporter à la première étude

4. Annexes

Tableau récapitulatif des conventions collectives de travail concernant l'emploi et la formation des groupes à risque et la formation permanente par commissions paritaires.

Organismes Bénéficiaires	Commissions paritaires	Groupes à risques	Formation permanente
ASBL	102.01 (cefomi) Carrière	0,40% sur base annuelle	49,58 euros par travailleurs versés au fonds social 24,79 euros par année de formation versés a ceux qui ont une prime syndicale.
	128.01 (unitam) cuir et peaux	0,10%	
	130 (cefograph) imprimerie, arts graphiques	0,15%	
	203 carrière	0,20%	Engagement non chiffré
	209 (inom employés)	0,10%	
	216 Notaires	*	Droit à 5 jours de formation sur 2 ans
	219 organismes de contrôle agréés	0,10%	Engagement non chiffré
Fonds sectoriels	102.04 carrière	*	
	102.09 carrière	0,10%	
	308 prêts hypothécaires, épargne et investissement	0,10%	
	310 Banques	0,10%	
	105 métaux non ferreux	0,10%	Engagement non chiffré Plan annuel de formation
	224 métaux non ferreux	0,10%	Engagement non chiffré
FSE	102.02 carrière	0,10%	Remboursement 49,58 euros par travailleurs versés au fonds social
	102.03 carrière	0,20%	0,20%
	102.06 Carrière	0,10%	Introduction d'un droit à la formation (non chiffré) Compensation pour les frais de formation (non chiffré)
	106.03 fibrociment	0,15%	0,05% pour les formation contre le stress) droit individuel à la formation (non

			chiffré)
109	Habillement et confection	0,10%	0,20%
111	construction métallique, mécanique et électrique	0,10%	0,10%
113	industrie céramique	0,10%	
113.01	porcelaine	*	
113.02	Carreaux céramiques	*	
113.03	Produits réfractaires	*	
118	industrie alimentaire	0,15%	0,05% 0,70% des heures prestées consacrées à la formation
120	Textile	0,20%	0,10% plan de formation
120.01	Textile	0,20%	0,10% Plan de formation
120.02	Lin	0,10%	0,20% Plan de formation
120.03	Jute et matériaux de remplacement	0,20%	Engagement non chiffré
124	Construction	0,15%	0,40% fonds de formation Plan de formation Engagement non chiffré Prime de formation sous condition (200 euros) Prime pour formation volontaire le samedi (20 euros) Prime pour la formation volontaire en soirée (10 euros) Prime d'emploi (375 euros)
125.01	Bois	0,10%	0,10%
125.02	bois	0,10%	
125.03	commerce du bois	0,10%	
126	ameublement et transformation du bois	0,15%	Engagement non chiffrés
133	tabac	0,10%	0,20% Un jour de formation payé par an par travailleur
139		0,10%	1,55%

	batellerie		
	142.01 Récupération des métaux	0,15%	0,15%
	142.03 récupération de papier	0,15%	0,15%
	214 textile et bonneterie	0,10%	0,20% Droit de tirage (pas de chiffres) Plan de formation
	215 habillement et confection	0,10%	0,20%
	217 employés de casino	0,10%	
	218 CPNAE	0,35%	4 jours de formation par an + 1 en soirée ou week-end
	226 Commerce internationale, transport et connexes	0,10%	En moyenne 5 jours par employés pour des initiatives de formation « on the job training »
	301.01 Port d'Anvers	0,10%	
	301.02 Port de Gand	0,10%	
	301.04 Port	*	0,10%
	301.05 Port	0,10%	
	302 industrie hôtelière	0,10%	0,50%
	306 entreprises d'assurances	0,10%	Crédit formation
	311 Grandes entreprises de vente au détail	0,15%	
	312 Grands magasins	0,30%	Engagement non chiffré
	316 marine marchande	0,10%	1,55%
	319 Services d'éducation et d'hébergement	0,10%	
	324 industrie et commerce du diamant	0,10%	Introduction d'un système d'apprentissage additionnel
ONSS	102.05 Carrière	0,10%	Elaboration d'un plan formation Engagement non chiffré
	102.08 carrière	0,10%	Prime annuelle de formation (min 25 euros max 75 euros)
	107 Tailleurs et couturiers	*	
	110	0,10%	

	Entretien du textile		
	115 Industrie du verre	0,10%	0,40%
	116 Chimie	0,10%	1,7%
	127 commerce de combustibles	0,15%	
	119 commerce alimentaire	0,20%	Engagement non chiffré
	117 industrie du pétrole	0,20%	
	121 nettoyage et désinfection	0,60%	Engagement non chiffré
	127.02 industrie du pétrole en Flandre	0,15%	
	128.02 chaussures	Entre 0,10% et 0,20%	Entre 0,10% et 0,20% 2500 euros de prime de formation pour le recrutement d'un ouvrier à plein temps
	128.03 maroquinerie	0,10%	
	128.06 chaussure orthopédique	0,10%	
	132 agriculture	*	0,30% 2 jours de formation par travailleur
	140 Transport	0,50%	0,20% Engagement non chiffré Jours de formation engagement non chiffré
	142.02 récupération de chiffon	0,20%	0,30%
	142.04 récupération de produits divers	0,10%	
	143 Pêche maritime	*	
	144 agriculture	0,15%	
	145 entreprises horticoles	0,25%	0,40%
	149.01 électriciens, installation et distribution	0,15%	0,60% Droit collectif à la formation un jour par an.
	152 enseignement libre subsidié	0,10%	
	201 commerce de détail	0,10%	

	indépendant		
	202.01 moyennes entreprises d'alimentation	0,15%	
	207 industrie chimique	0,20%	
	211 industrie et commerce du pétrole	0,40%	
	223 sport	0,10%	
	303.03 salle de cinéma	*	
	304 spectacle	0,10%	Engagement non chiffré
	305 service de santé	0,10%	Projet de formation pour les infirmiers
	305.01 Hôpitaux privés	0.10% tri (234) 0.40% tri 1	Les travailleurs ont le droit d'être absent pour suivre une formation
	305.03 prothèse dentaire	*	
	307 courtage et assurances	0,10%	
	313 Pharmacie et office de tarification	0,10%	
	314 coiffure et soins de beauté	0,15%	1.5% Application d'un code de non discrimination
	315.02 compagnie aérienne	0,10%	
	319 services d'éducation et d'hébergement	0,10%	
	319.01 services d'éducation et d'hébergement en Flandre	0,10%	
	319.02 services d'éducation et d'hébergement pour les germanophones	0,10%	Engagement non chiffré
	323 gestion d'immeuble	0,10%	1,00% pour les employés, les ouvriers et les concierges 0,10% services
	327 travail adapté et ateliers sociaux	0,10%	Fondation d'un fonds de formation pour la CP subsidié par la communauté flamande
	329 secteur socioculturel	0,10%	

?????	102.07 carrière	*	
	104 sidérurgie	0,10%	Augmentation annuelle de 0.10% sur base de la moyenne du secteur entre 2001-2006
	106.01 Ciment	0,10%	1,8%
	106.02 agglomérés à base de ciment	0,20%	1 jour de formation par an pour chaque travailleur
	112 garage	0,15%	0,55% Crédit formation de 4 heures par trimestre par ouvrier
	113.04 industrie céramique	0,10%	Poursuite des efforts de formation
	114 industrie des briques	*	Engagement non chiffré
	129 production des pâtes papier et carton	0,15%	0,10%
	136 transformation du papier et carton	0,10%	Chaque entreprise réservera 0.50% du tps de travail effectif pour la formation et l'apprentissage.
	146 entreprises forestières	*	
	149.02 carrosserie	0,15%	0,55%
	149.03 métaux précieux	0,10%	0,20% suspendue pour 2006-2007 Droit collectif de 4 heures par trimestre par ouvrier.
	149.04 commerce du métal	0,15%	0,55%
	150 poterie	*	
	204 carrière	*	
	210 sidérurgie	0,10%	
	220 industrie alimentaire	0,15%	0,05% 0,70% du temps de travail consacré à la formation et l'employeur devra pouvoir prouver que cela a été fait. Toute formation professionnelle interne ou externe, séminaires, on the job entre en ligne de compte.
	221 industrie papetière	0,10%	0,20%
	222 transformation papier carton	0,10%	0,5% du tps de travail pour la formation
	227 Audio-visuel	0,10%	
315.01	0,10%		

	sabena		
	317 Service de garde	0,10%	Crédit de formation non chiffré
	318.02 aide familiale	*	
	320 Pompes funèbres	0,10%	
	322 travail intérimaire	0,10%	0,30%
	325 institutions publiques de crédit	*	Engagement non chiffré
	326 industrie du gaz et de l'électricité	0,10%	1,9%

* Les commissions paritaires ou sous commissions qui n'ont pas établis de conventions collectives de travail concernant l'emploi et la formation des groupes à risque se voient automatiquement prélever une cotisation de 0,10% de leur masse salariale par l' ONSS.

5. Bibliographie.

BNB (2003), « Le bilan social des entreprises », *Revue économique*, IV-2003.

BNB (2005), Notice explicative concernant le contenu des états III, IV et V du bilan social, Juin 2005, http://www.nbb.be/NR/rdonlyres/954C8FF2-C497-4CC6-BE-6C2DD28DBBA6/624/Mesures_d_emploi.pdf

BNB (2006), *CD Rom centrale des bilans 2001-2005*.

BOUCHAT T-M. et DEFET Ph. (2006), *La formation en Wallonie : un nécessaire recentrage de la politique régionale*, décembre 2006.

COMMUNICATION DE LA COMMISSION (2003), *Education et formation 2010. L'urgence des réformes pour réussir la stratégie de Lisbonne*.

COMMISSION EUROPEENNE (2002), *Statistiques sociales européennes, Enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS II)*.

COMMISSION MIXTE CCE-CNT « Efforts de formation » (2004), *Construction d'un indicateur de formation*, 38/D.04-40, CCE 2004-675, CCR 200-7.

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE (2006), *Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial*, CCE 2006-1250, novembre 2006.

CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL (2005a), *Avis n°1511 : Obligations de rapport des secteurs*, 4 mai 2005.

CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL (2005b), *Recommandation n°18 : recommandation adressée aux commissions paritaires concernant le moment et le point de dépôt des rapports relatifs aux efforts de formation sectoriels*, 4 mai 2005.

CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL (2005c), *Avis n°1536 : Avant-projet de loi relative au Pacte de solidarité entre les générations- Simplification du bilan social – Proposition alternative*, novembre 2005.

CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI (2003), *Rapport 2003*.

CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI, (2005), *Rapport 2005*, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Bruxelles.

DE BRIER, C. et LEGRAIN, A. (2002), *Contribution des fonds sectoriels à la formation professionnelle en Belgique*, Bruxelles, novembre 2002.

DENAYER L., (2006), "Négociations interprofessionnelles et compétitivité structurelle" in *Reflets et perspectives de la vie économique*, tome XLV, 2006, n°1.

HEUSE P. (2006), « L'effort de formation des entreprises en Belgique : un bilan des années 1998 à 2004 », in *La formation professionnelle continue, stratégies collectives*, De Boeck, 2006.

MONVILLE M. (2006), « Formation continue : Evaluation des efforts pour la Belgique », in *Lettre Mensuelle Socio-économique*, Conseil Central de l'Economie, Bruxelles, mai 2006.

MONVILLE M. (2006), « Croissance, emploi, éducation – Pour une politique globale », in *Lettre Mensuelle Socio-économique*, Conseil Central de l'Economie, Bruxelles, septembre 2006.

MONVILLE M. (2007), *La formation professionnelle continue en Belgique : Avantages organisation et enjeux*, CCECRB 2007-854, Conseil central de l'économie, Août 2007

OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE

OCDE (2006), *Regards sur l'éducation*, Paris, OCDE

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE (2005a), *Stratégie européenne pour l'emploi : évaluation de la politique de l'emploi 2003-2005*, Belgique, septembre 2005.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE (2005b), *Nieuwe of voortgezette sectorale CAO'risicogroepen en permanente vorming 2005-2006*, Août 2007.