



Association
Paritaire pour
l'Emploi et la
Formation

APEF Asbl
Quai du Commerce, 48 1000 Bruxelles
Tel : 02 227 60 02 - Fax : 02 227 59 79
Mail : info@apefasbl.org

Le Congé-éducation payé dans le secteur non marchand

Paul LODEWICK

20 mai 2005

1

Plan de l'exposé :


- Qu'est-ce que le CEP (en 2 mots)
- Exploitation des études existantes
- Exploitation des statistiques disponibles (avec une synthèse)
- Exploitation de données qualitatives (entretiens)
- Formulation de propositions

2



Le Cep en deux mots

3

- 
- Un droit pour l'ensemble des travailleurs du privé de s'absenter du travail avec maintien de la rémunération normale, afin de suivre des formations.
 - Rémunération normale est plafonnée à 2.000€ brut/mois
 - L'employeur peut introduire une demande de remboursement auprès du MET. Budget = subvention fixe de 25,4 millions € + cotisation employeurs à 0,04%.
 - Nombre d'heures limité : min 32h et max 180h (suivant le type de formation).
 - Accessible aux temps partiels à certaines conditions.
 - Concerne tant les formations professionnelles que les formations générales.
 - Il ne doit pas nécessairement exister de lien entre la formation choisie et le travail presté.

4



Perspectives :

- La préparation et la présentation d'examens dans le cadre d'un système de reconnaissance et de certification des compétences acquises, pourra se faire via le CEP (loi programme du 30/12/2001).

Pour plus d'informations :

Un vade-mecum est disponible sur le site du Ministère de l'Emploi et du Travail :

<http://www.meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrbb03.htm>

Les documents sont classés par ordre chronologique (voir au 27-08-2003).

5



*Que disent les études
déjà existantes ?*

6



Trois sources :

Ministère de l'emploi et du travail, « *La politique fédérale de l'emploi, rapport d'évaluation* », 2000.

Conseil supérieur de l'emploi, « *Inventaire des mesures en faveur de l'emploi* », juin 2003.

Arbeit und Leben « *Le congé formation en Europe* », 1999 (partenaire belge : CESEP).

7



Evaluation quantitative :

- En moyenne, le CEP concerne 2% des travailleurs.
- Le % de bénéficiaires diminue avec l'importance de l'entreprise.
- Les femmes sont sous-représentées (pas uniquement du fait de la réglementation concernant les temps partiels).
- Majorité des bénéficiaires entre 20 et 40 ans.
- Augmentation des formations sectorielles.
- CEP investi particulièrement par certains secteurs (ex : constructions métalliques = 30% des ressources du CEP)
- Une note récente d'un membre de la commission d'agrément signale que « le dérapage budgétaire » annoncé se confirme, notamment sous la poussée des formations sectorielles, dont certains secteurs sont particulièrement friands.

8



Evaluation qualitative :

- C'est le climat qui règne dans l'entreprise qui influence les travailleurs à s'inscrire à des cours ou la direction à mener une politique de formation.
- Peu d'effet d'embauche compensatoire : les entreprises adaptent leur organisation de travail (planification des absences).
- Le dispositif profite essentiellement aux entreprises de grande taille. PME et petites asbl sont handicapées par la planification des absences, raison pour laquelle peu de leurs travailleurs ont recours au CEP.
- Critique la plus courante de la part des employeurs : long délai pour le remboursement (solution proposée : intervention des fonds sectoriels).
- Complexité et lourdeur administratives.

9



Constats et analyse du CESEP (1999) :

- L'évolution de la législation restreint petit à petit l'exercice et le droit au CEP (retrait de certaines formations, blocage du plafond des rémunérations, réduction du nombre d'heures maximal...).
- Avec l'augmentation des formations sectorielles, on passe d'une logique du droit individuel du travailleur à la formation, à une logique d'entreprises ou de secteurs, cherchant à adapter la main d'œuvre aux exigences du marché et de l'évolution technologique.
- Souhait d'ouvrir le CEP à d'autres catégories (secteur public, temps partiel) de définir des priorités (travailleurs faiblement scolarisés, etc.).

10



Données chiffrées sur le CEP dans le secteur non marchand

11

Sources :

- Données du MET pour le CEP
- Données de l'ONSS pour les effectifs du secteur NM

Qualité des données :

- Données CEP exploitables jusqu'à l'année 00/01
- Certaines données sont présentées comme approximatives.

Légende :

- CEP : bénéficiaire du congé-éducation
- CP : commission paritaire
- NM : non-marchand (ensemble des CP du NM)
- Total M + NM : Total du secteur privé (marchand et non marchand) concerné par le CEP.

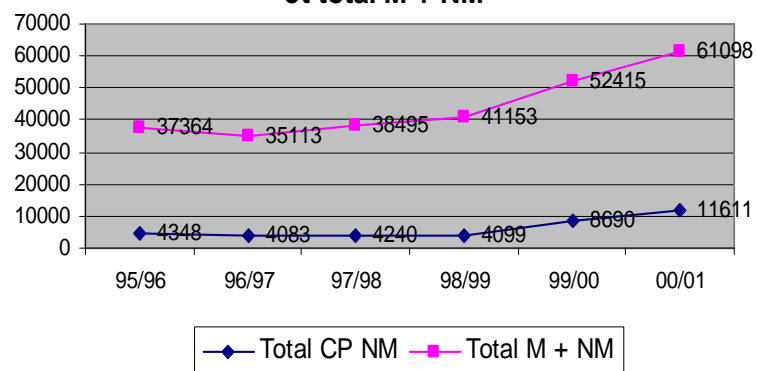
12

Légende (suite) :

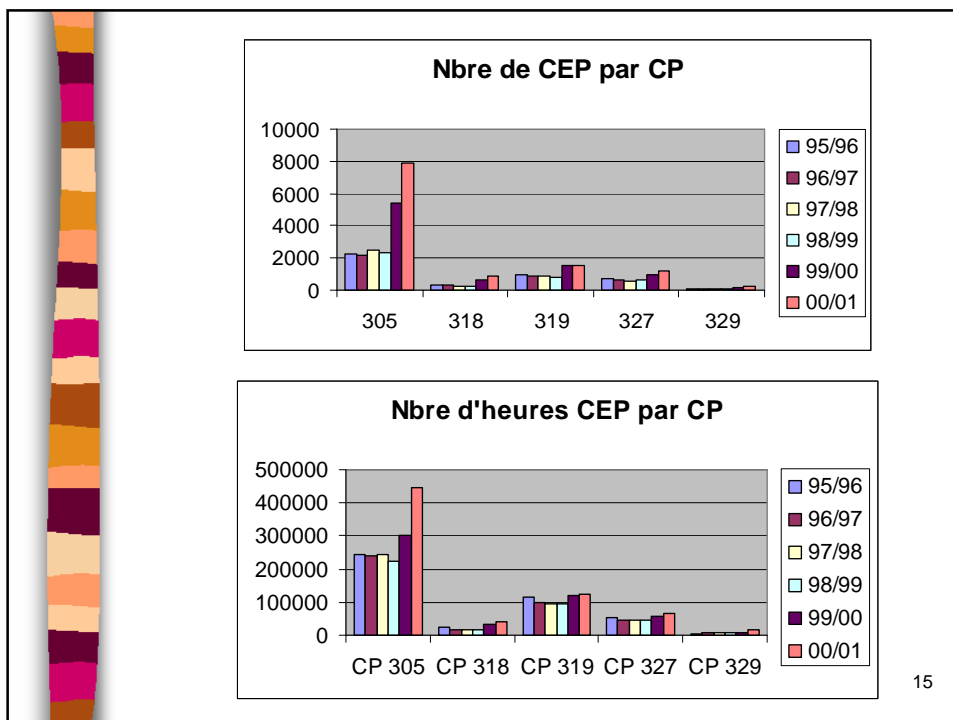
- CP 305.1 : Hôpitaux et MSP
- CP 305.2 (indices 311 et 330) : Maisons de repos (et de soins)
- CP 305.2 (indices 122, 222, 422) : Santé ambulatoire (ESS)
- CP 305.2 (indices 022 et 322) : Milieux d'accueil de l'enfance
- CP 318 : Aides familiales
- CP 319 : Aide à la jeunesse, handicap, adultes en difficultés
- CP 327 : Entreprises de travail adapté
- CP 329 : Secteurs socioculturel et sportif

13

**Nbre de CEP pour les CP du NM
et total M + NM**



14

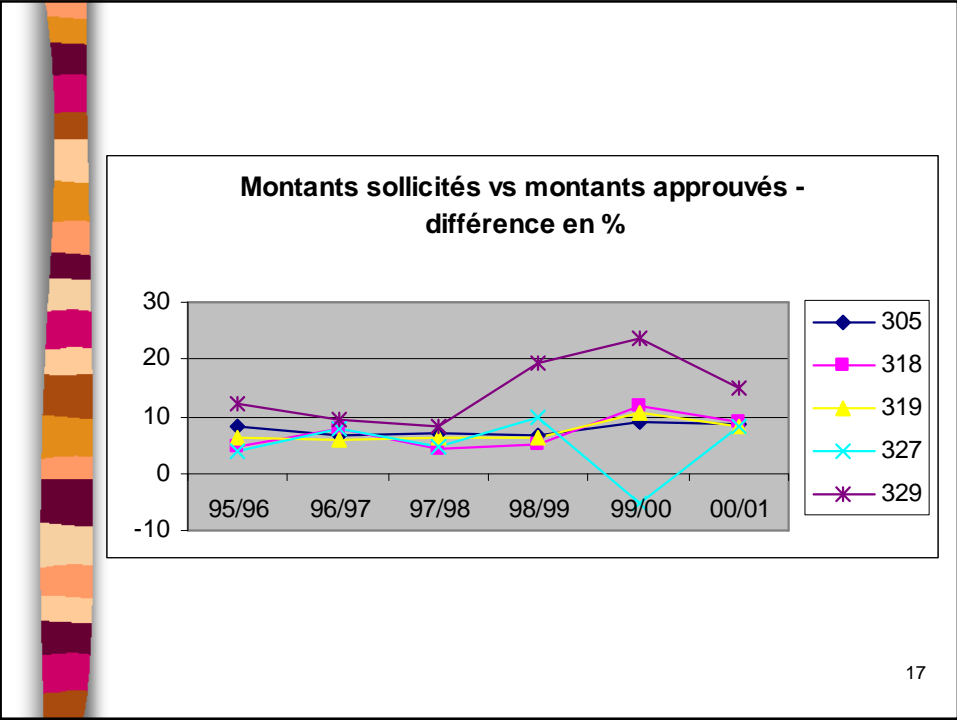


15

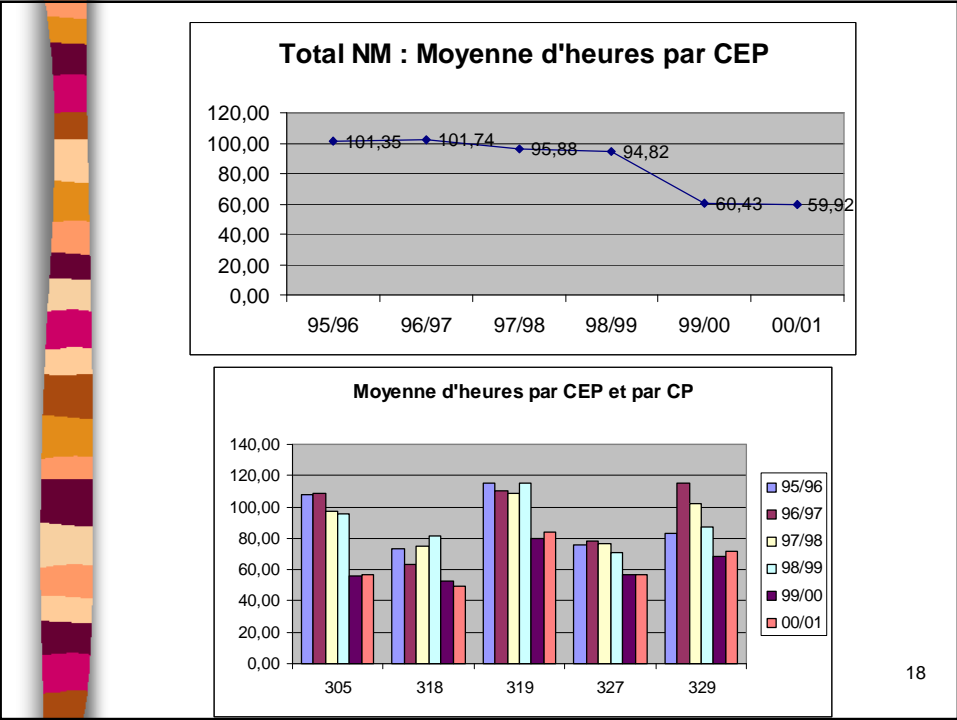
Progression du nbre de CEP, en %, entre 95/96 et 00/01

CP	Progression en %
305	251%
318	160%
319	50%
327	61%
329	371%
Total NM	167%
Total M + NM	64%

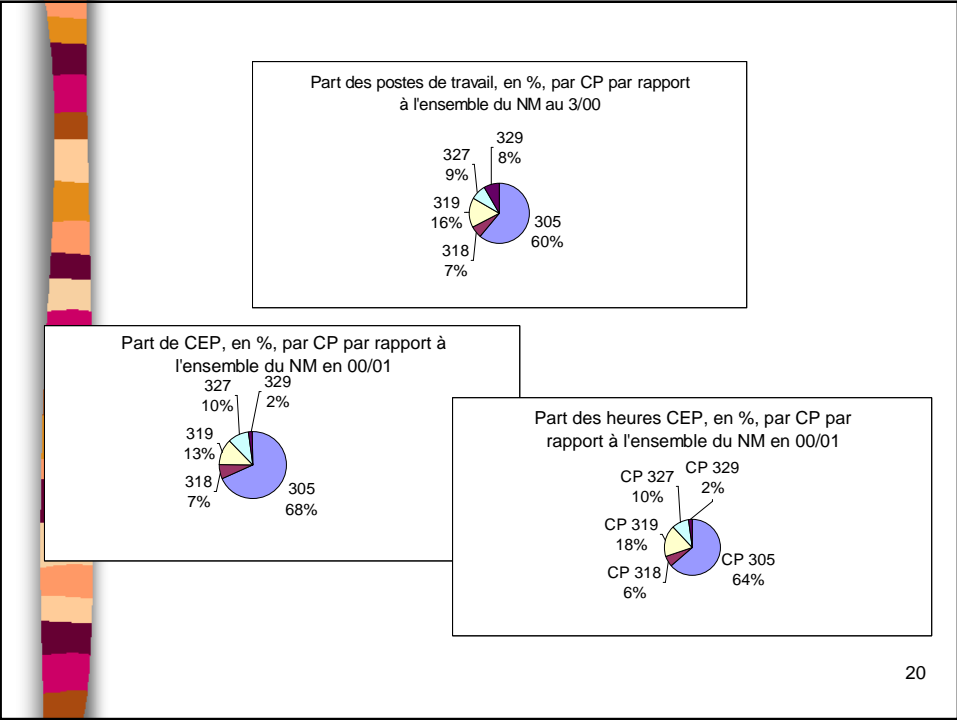
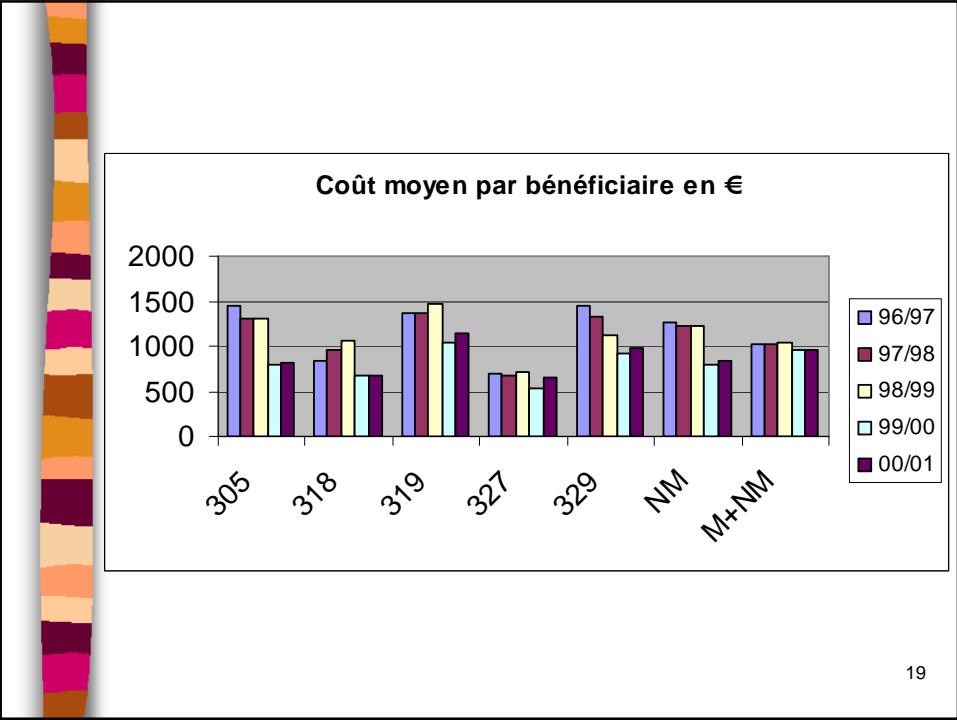
16

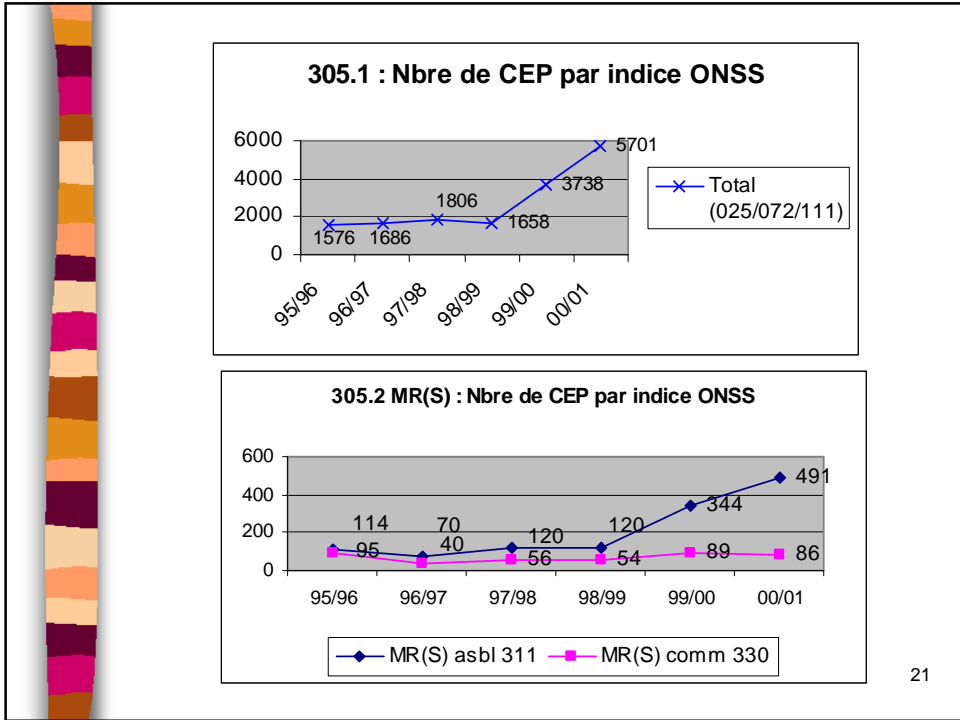


17

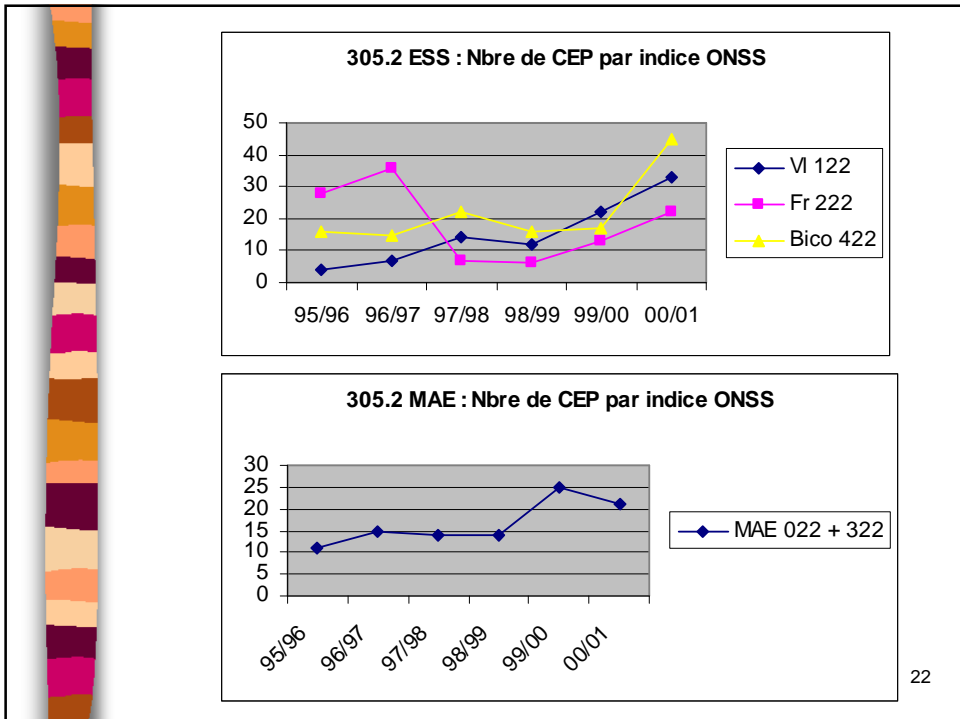


18

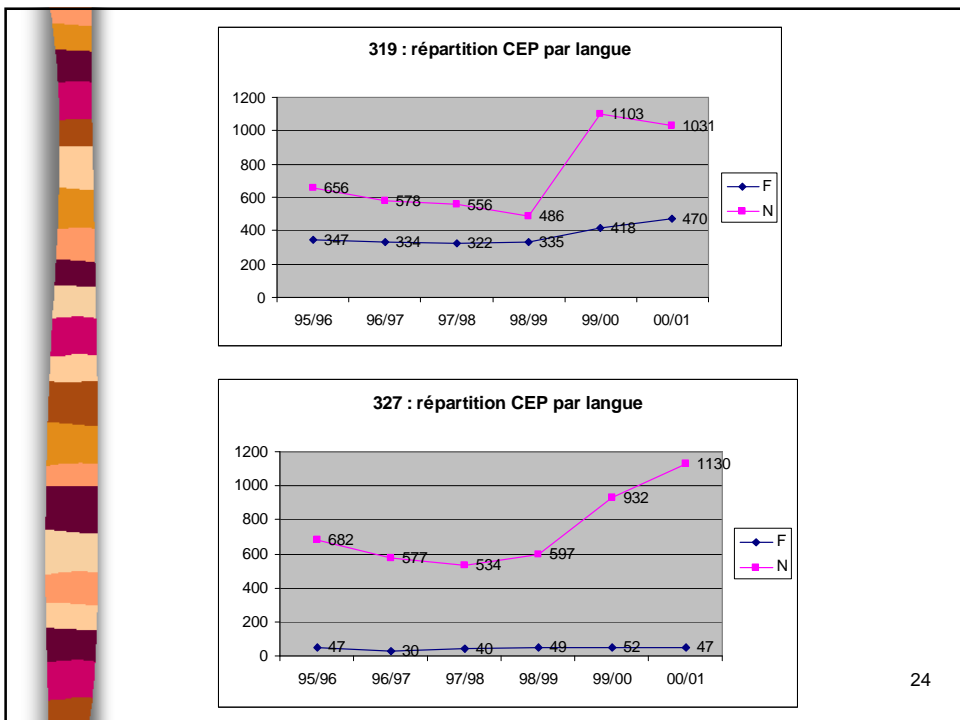
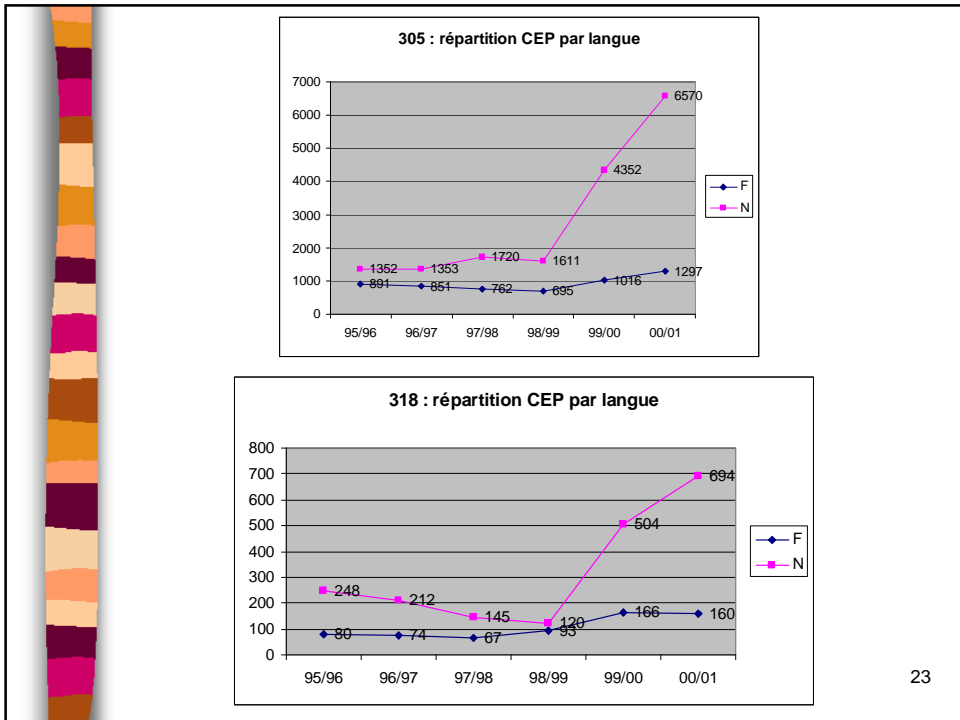


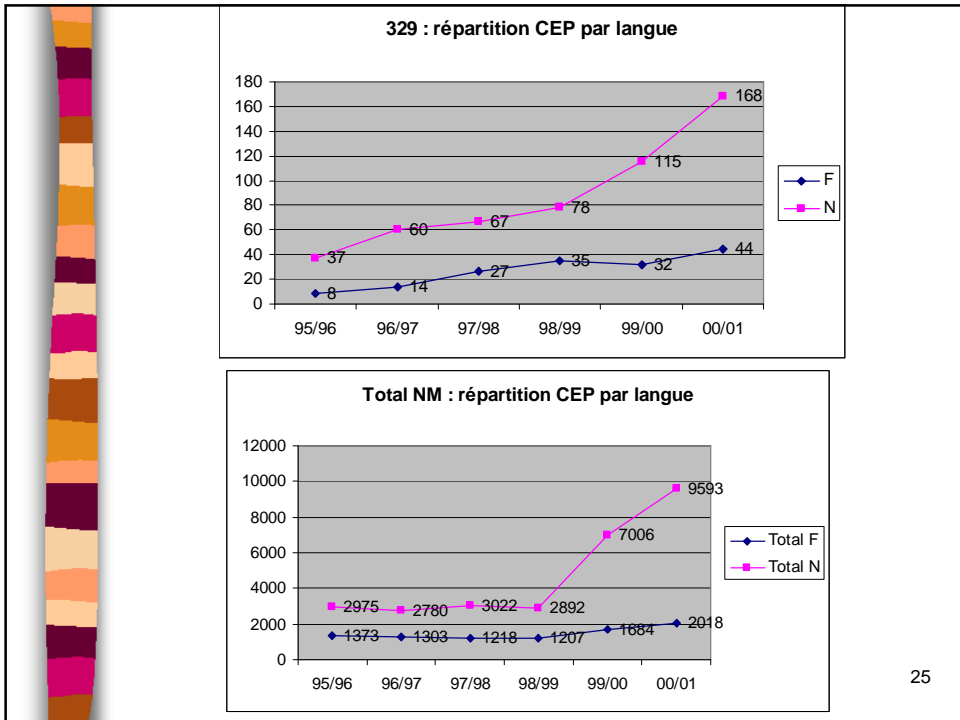


21

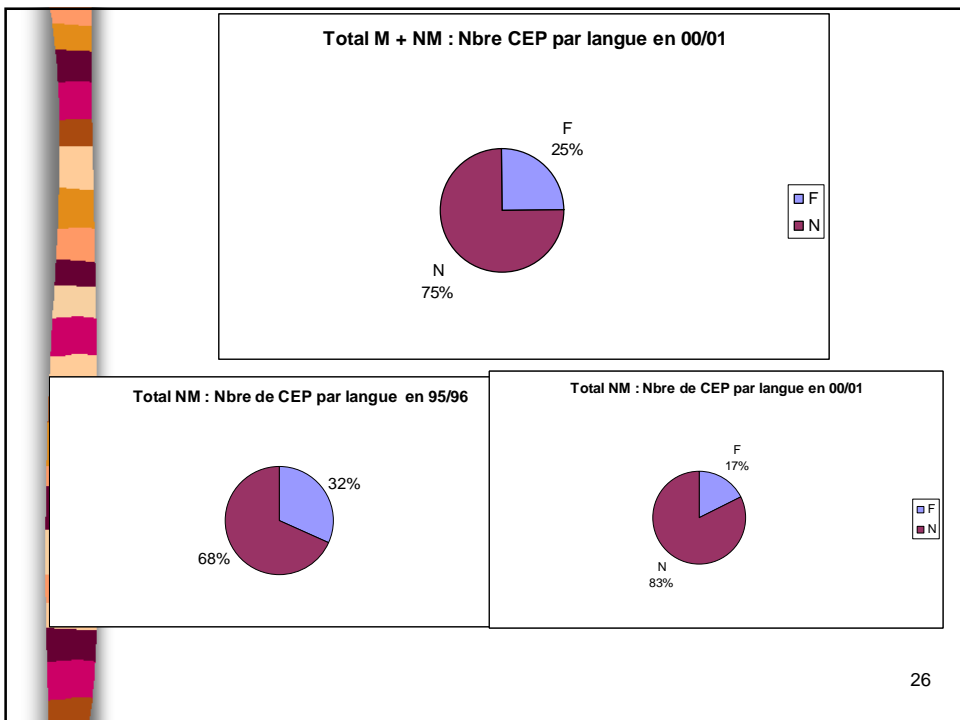


22

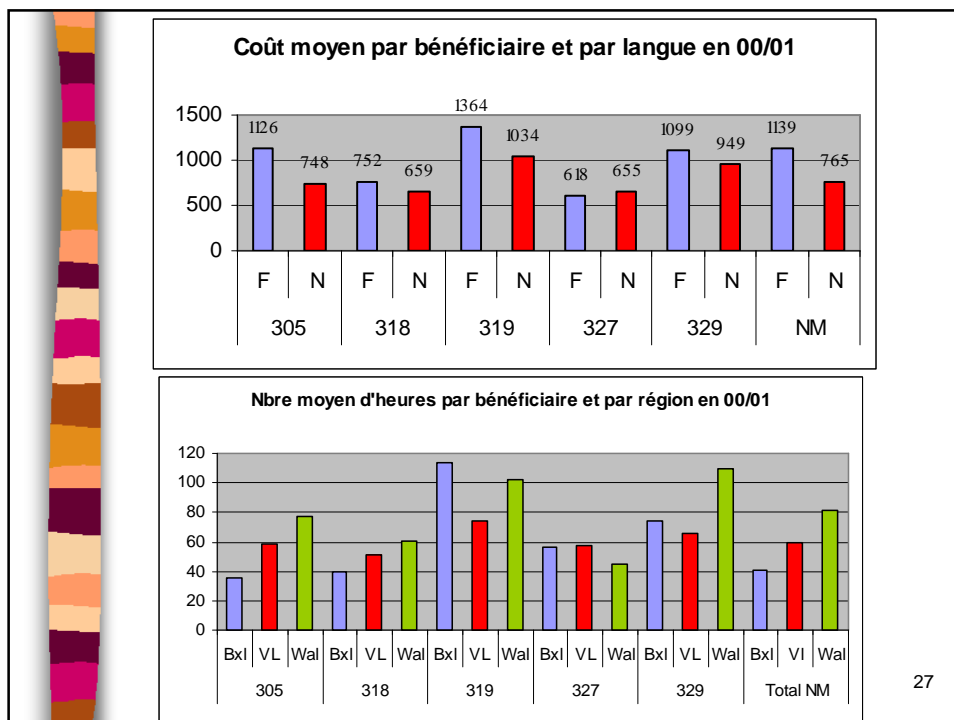




25



26

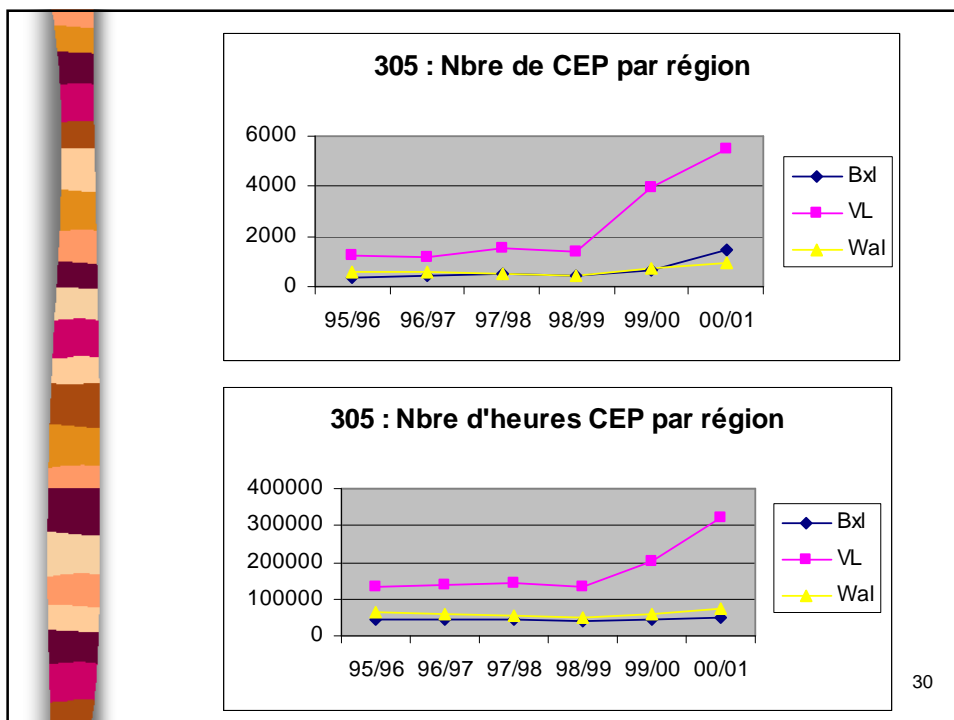
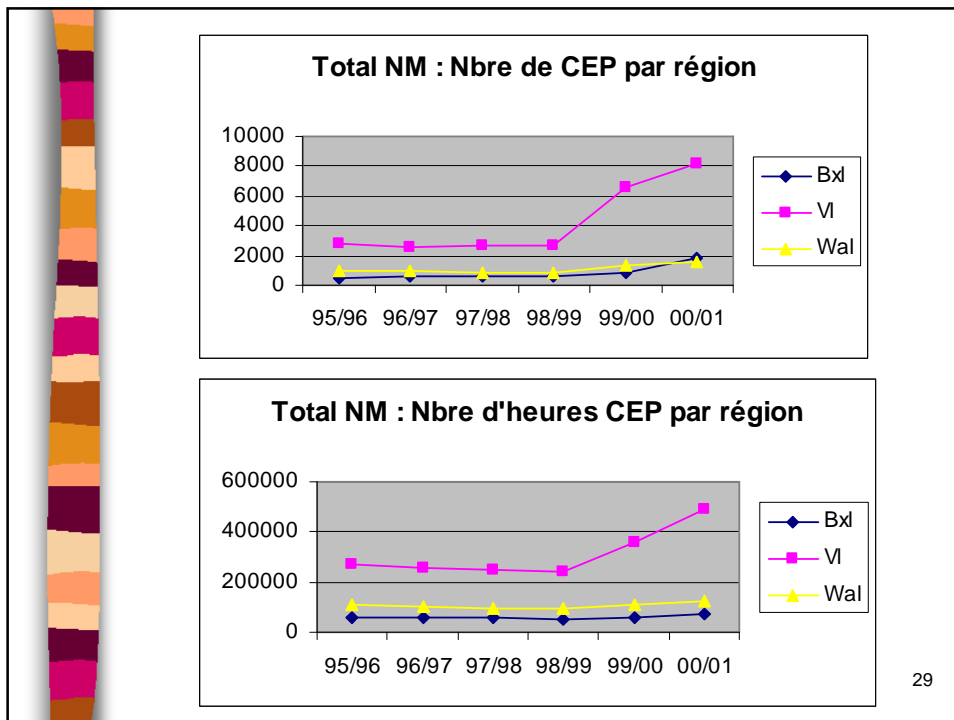


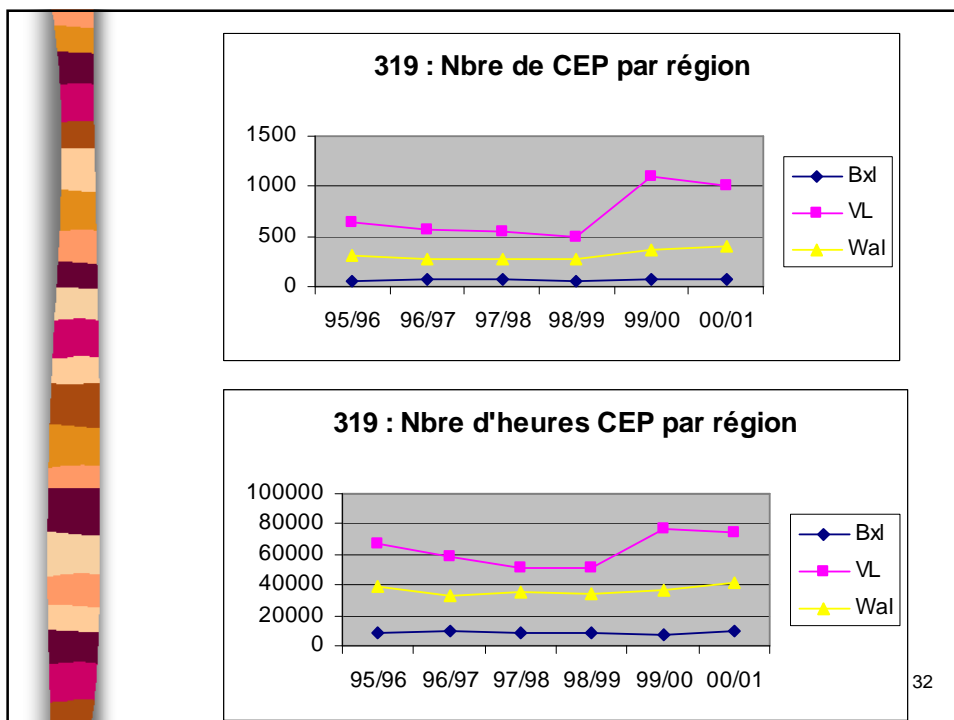
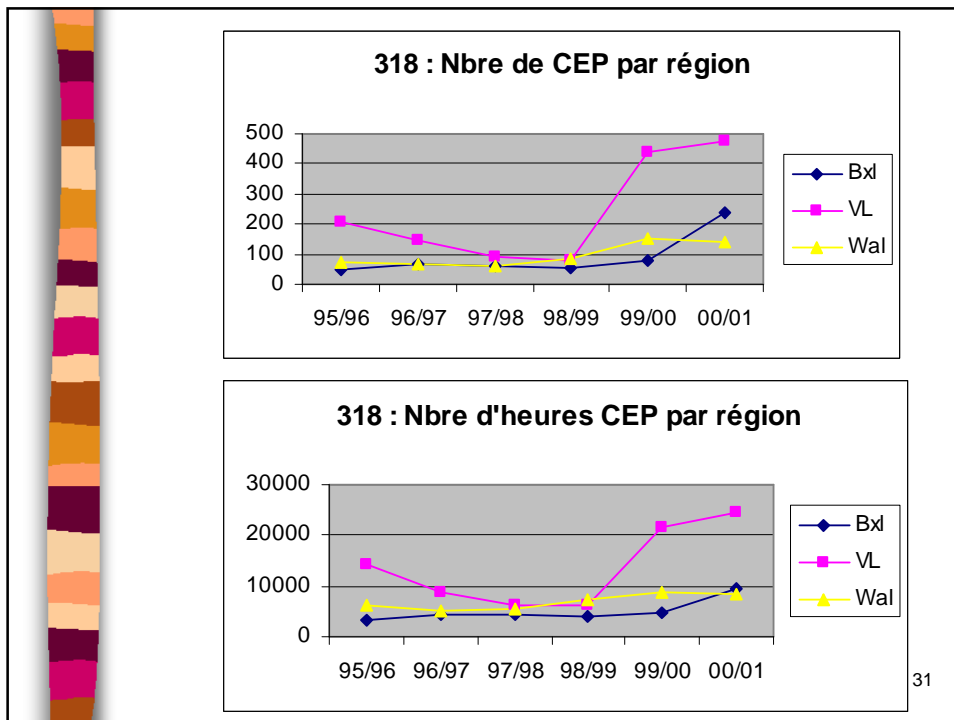
27

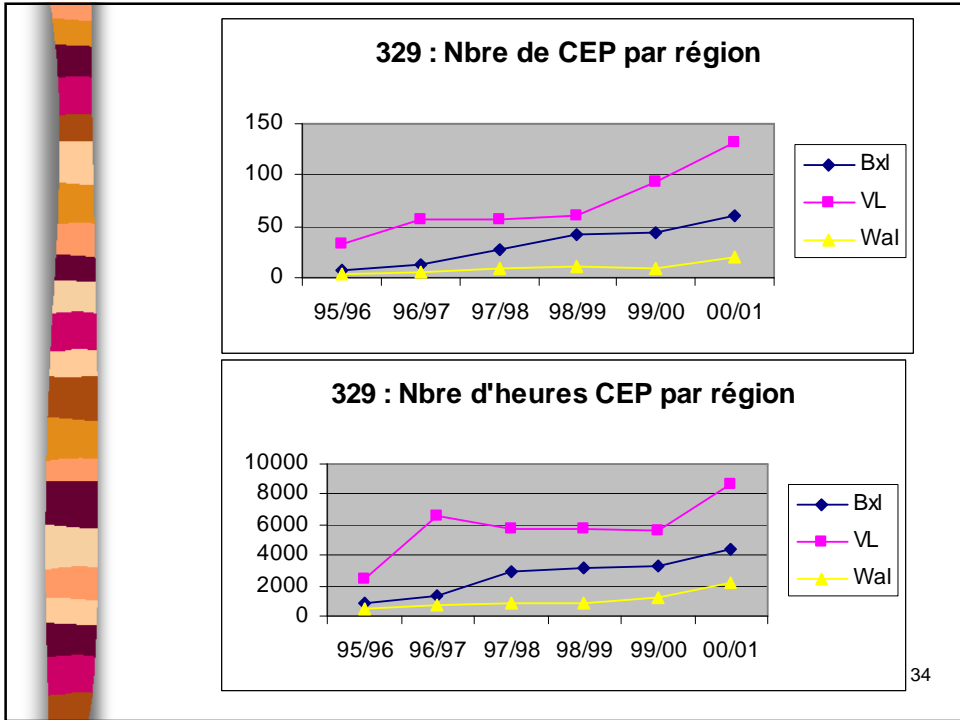
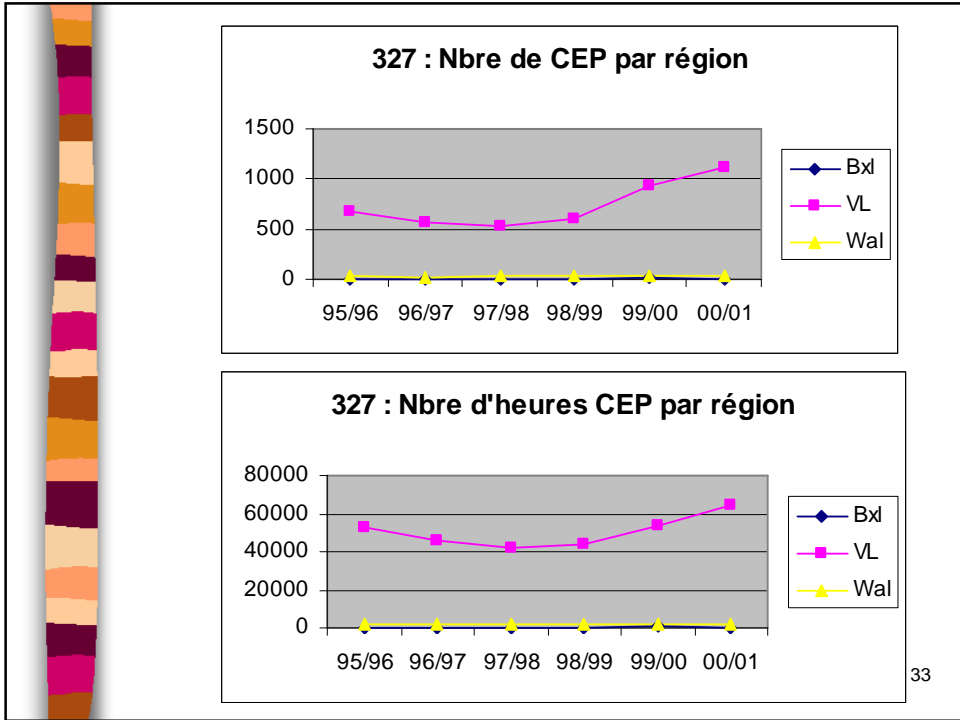
Parts, en %, de CEP par rapport aux postes de travail et par CP (détails) pour 00/01

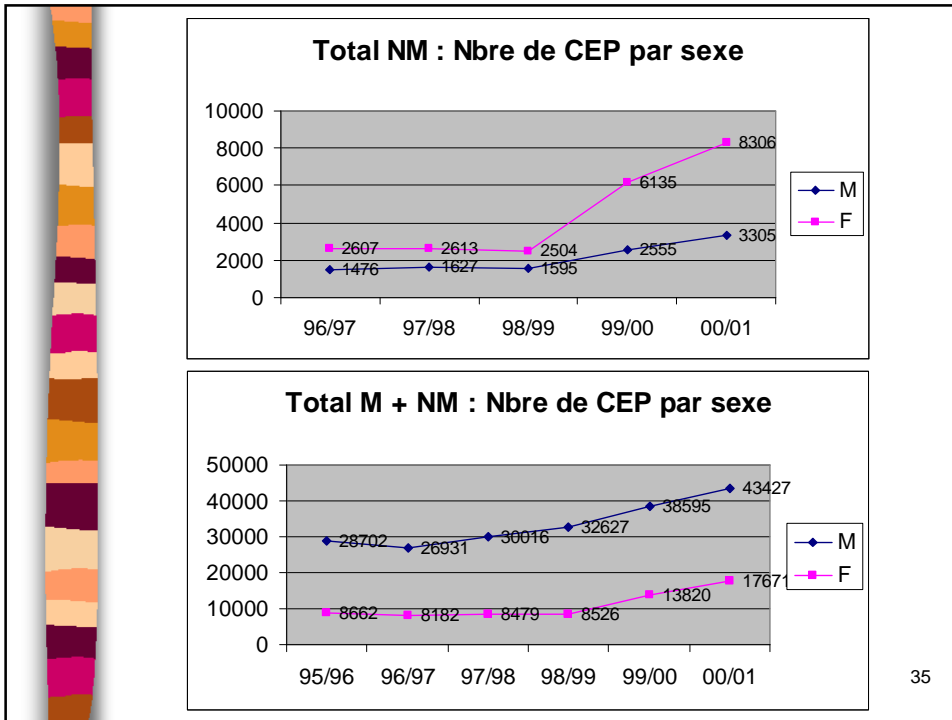
CP	Détails	%	CP	Détails	%	
305	305.1 Hôp	6,39%	318	Total	4,8%	
	305.2 MR(S)	1,3%		VI	5,6%	
	MR(S) asbl	1,78%		Fr	3%	
	MR(S) comm	0,50%	319	Total	3,6%	
305.2 ESS	1%	VI		4%		
ESS VI	0,90%	Fr		3%		
	ESS Fr	0,69%	327	ETA	4,85%	
	ESS Bico	1,59%		329	Total	1%
305.2 MAE	0,37%	VI			1,4%	
			Fr		0,50%	
			Total NM		4,33%	

28

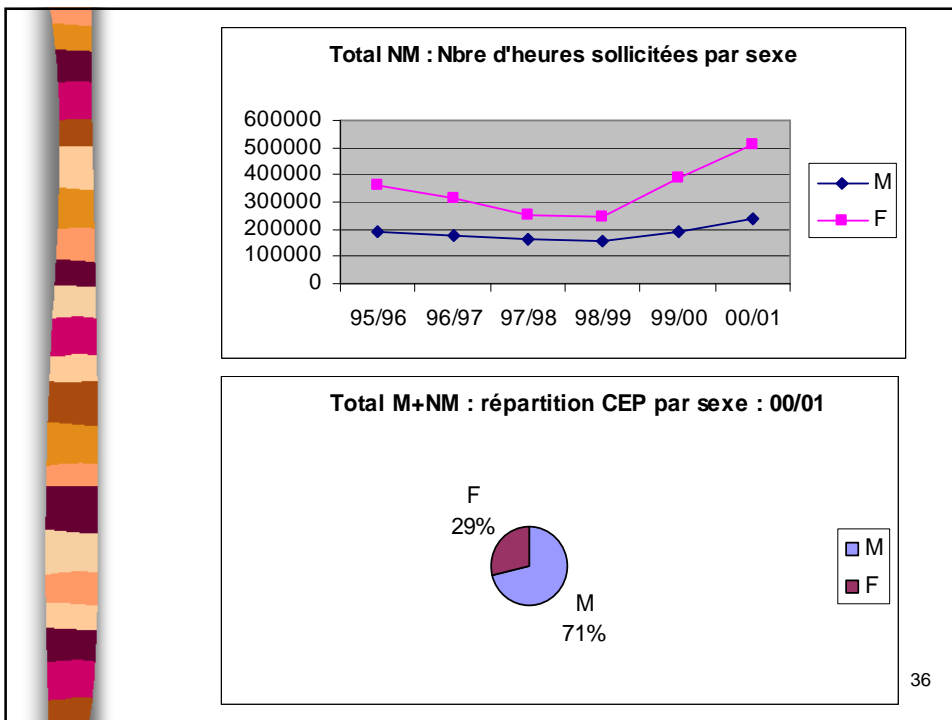




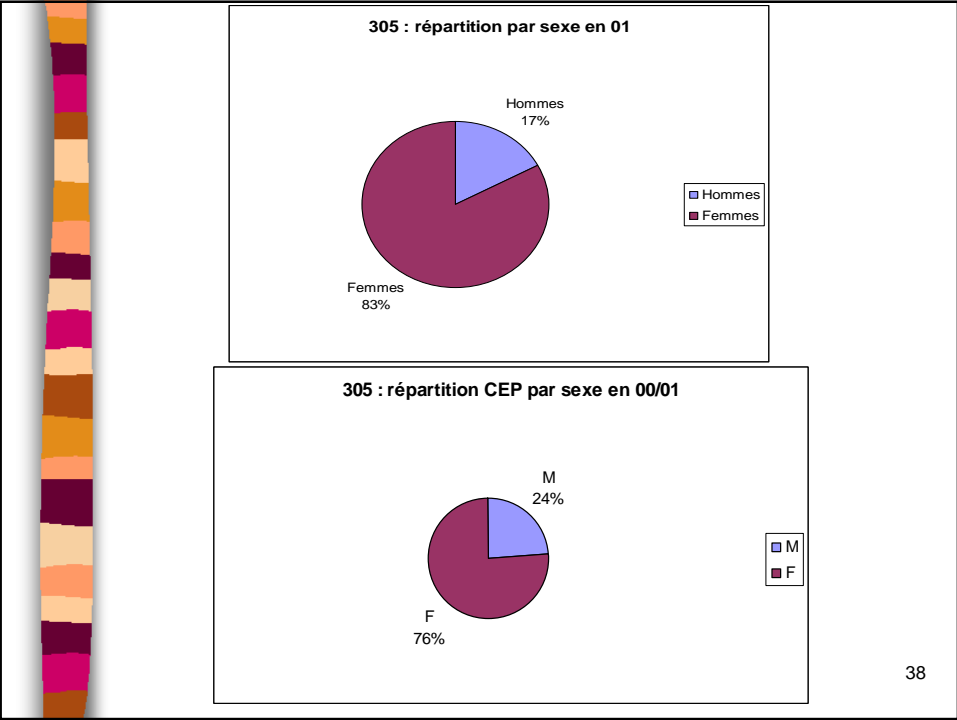
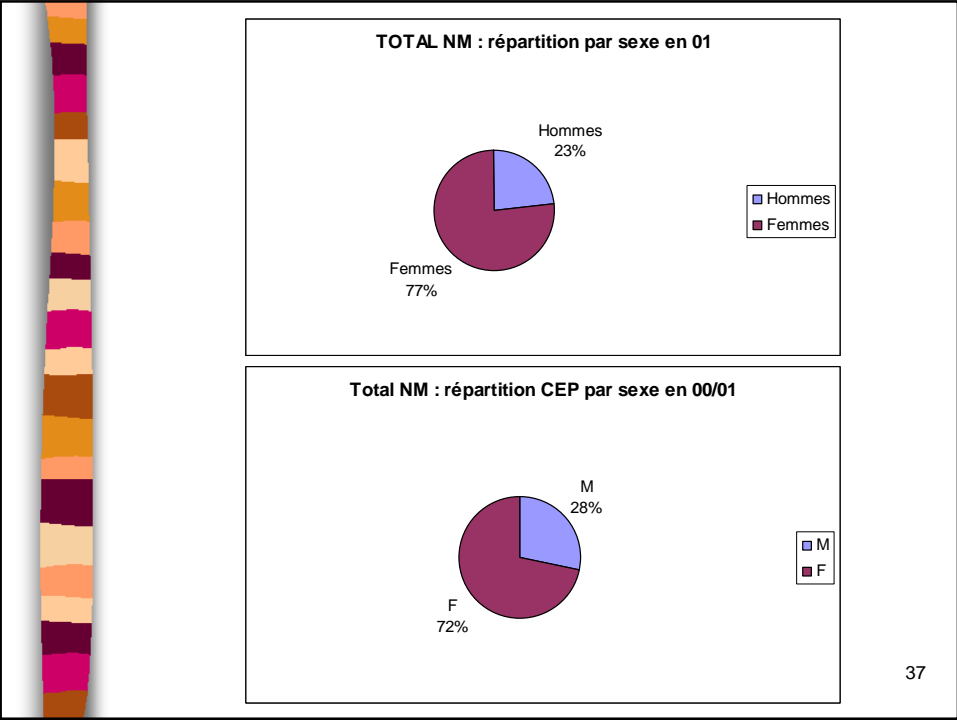


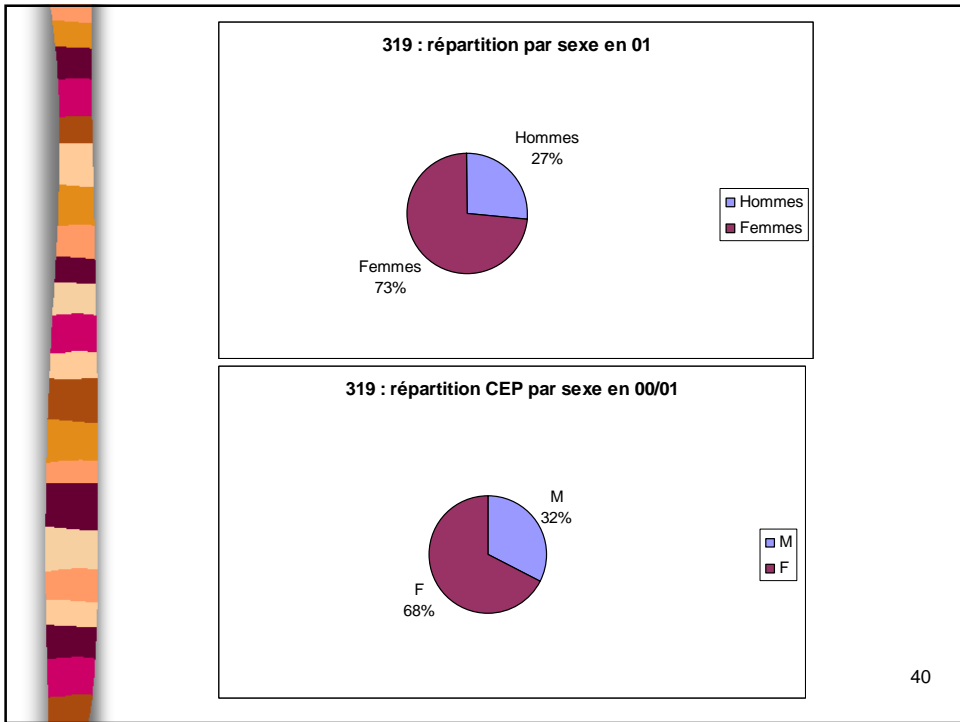
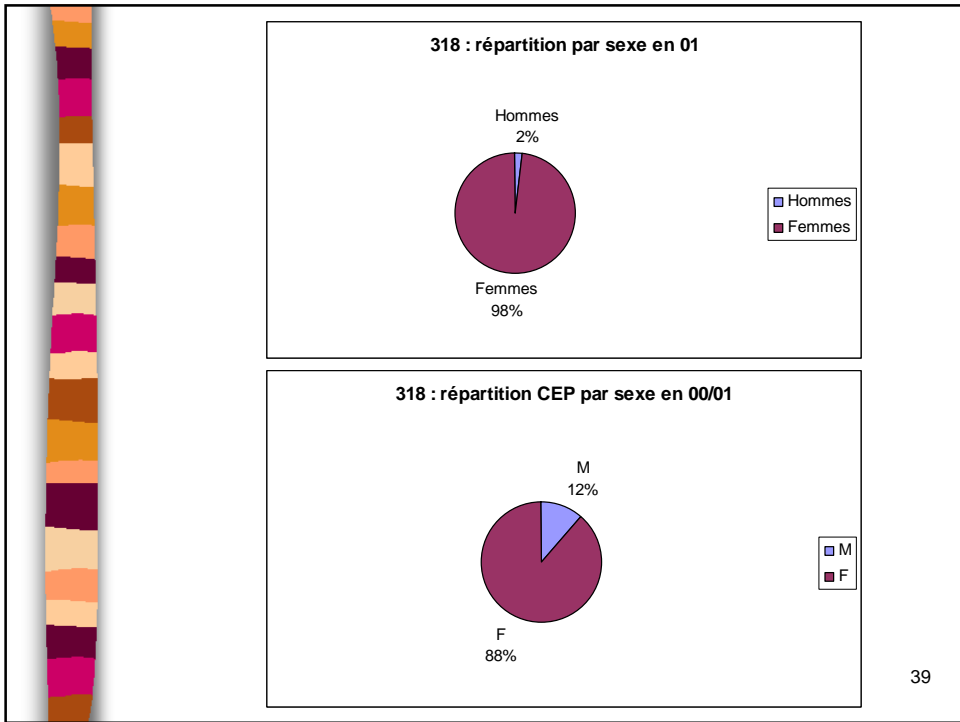


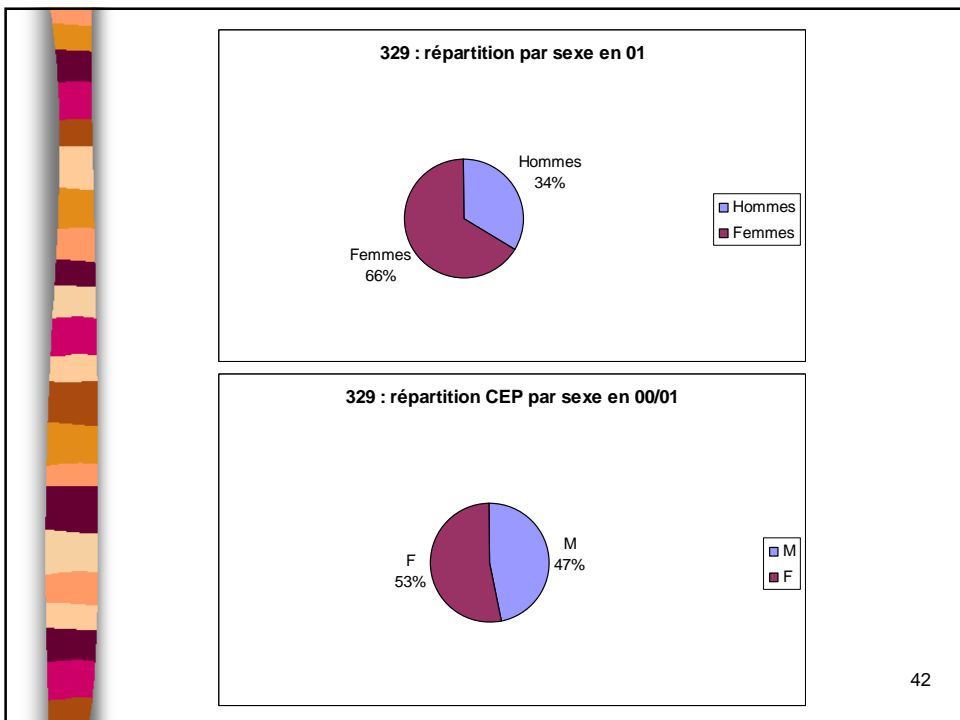
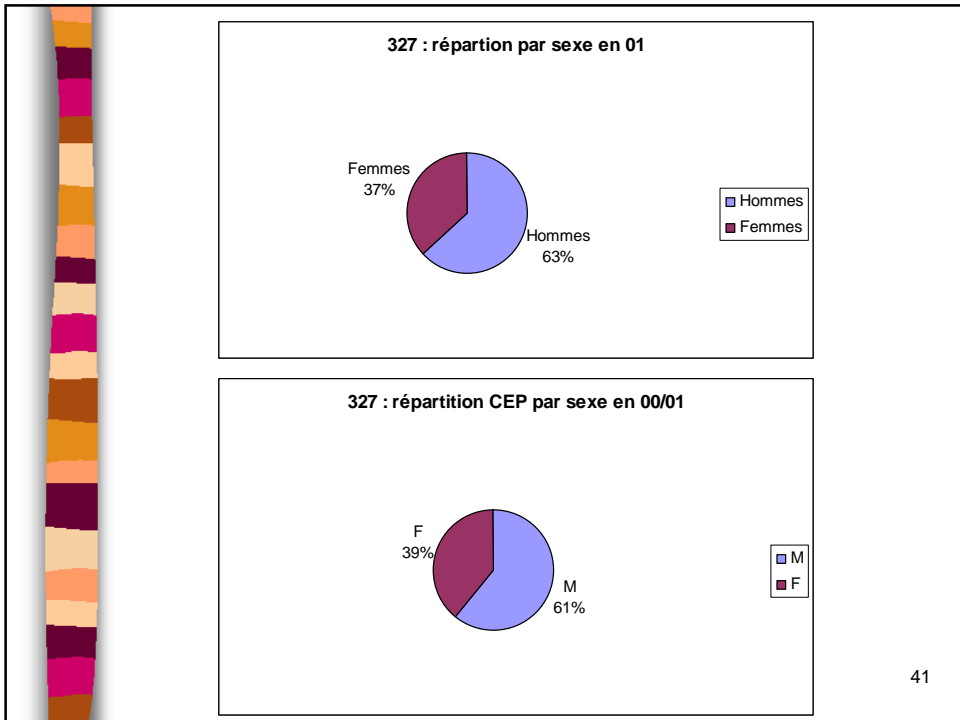
35

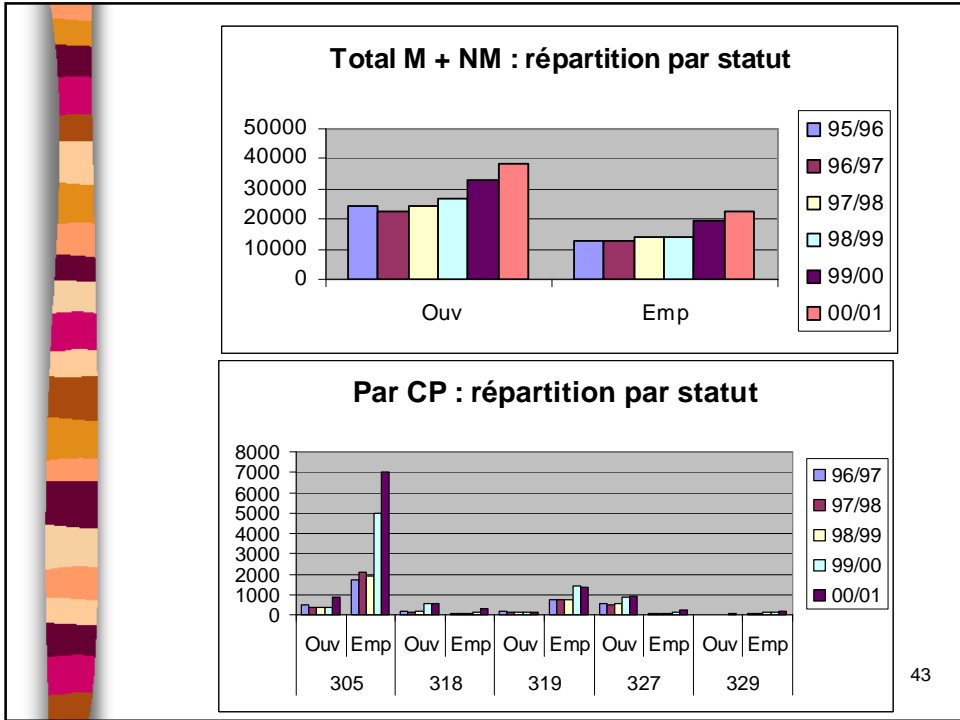


36

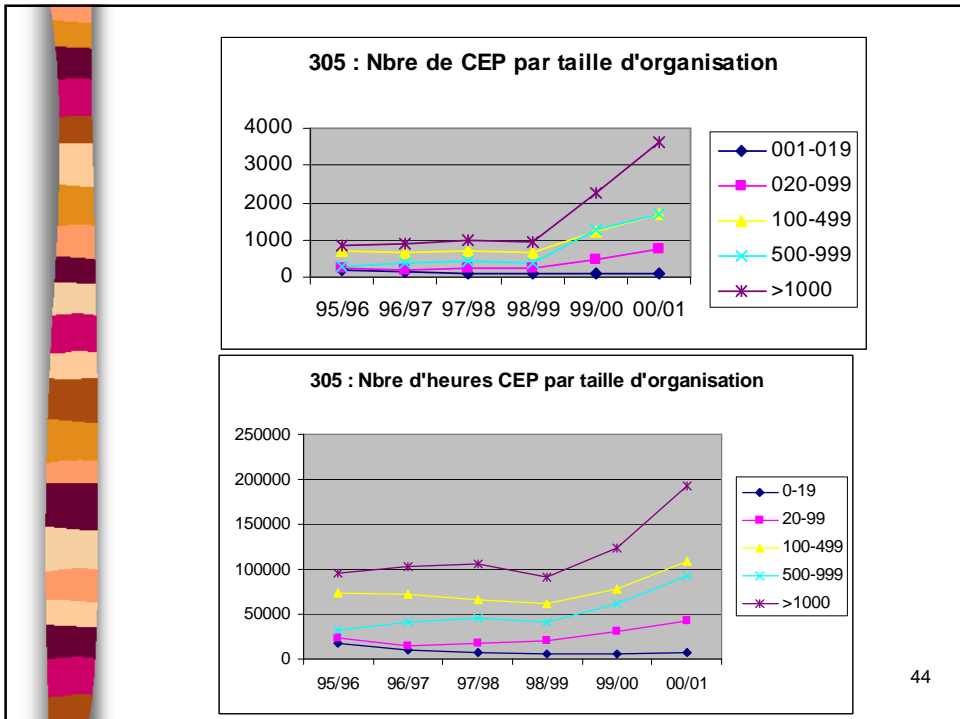




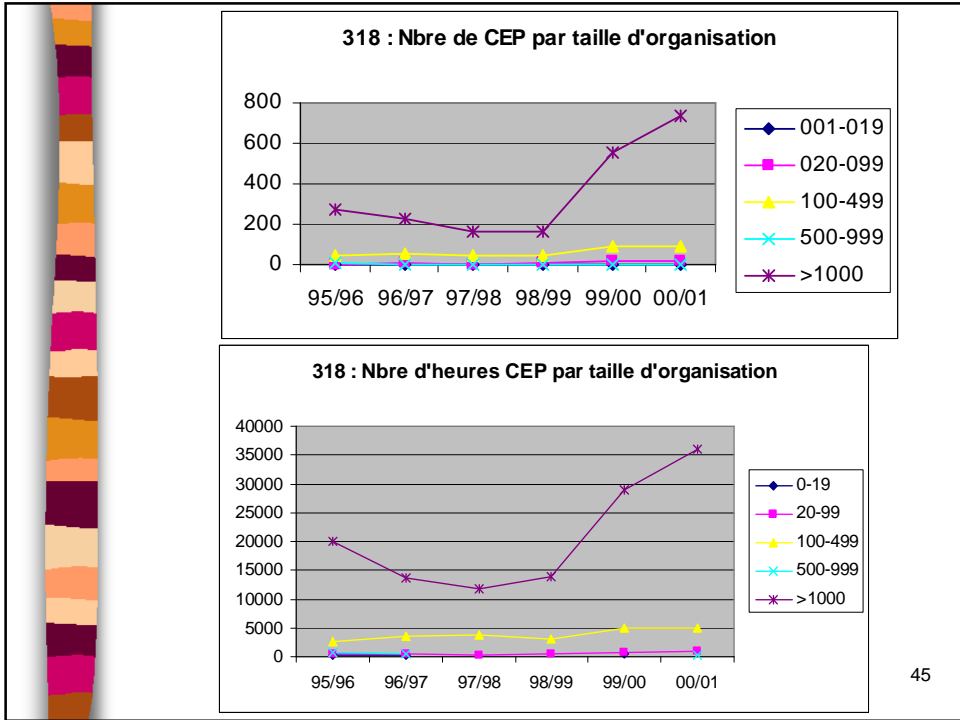




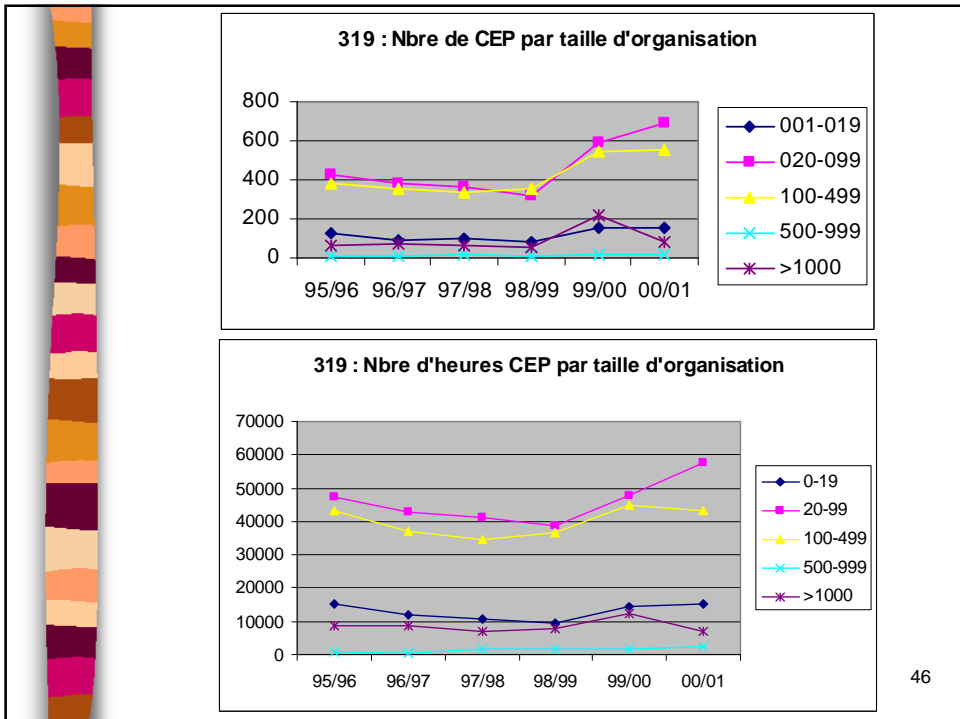
43



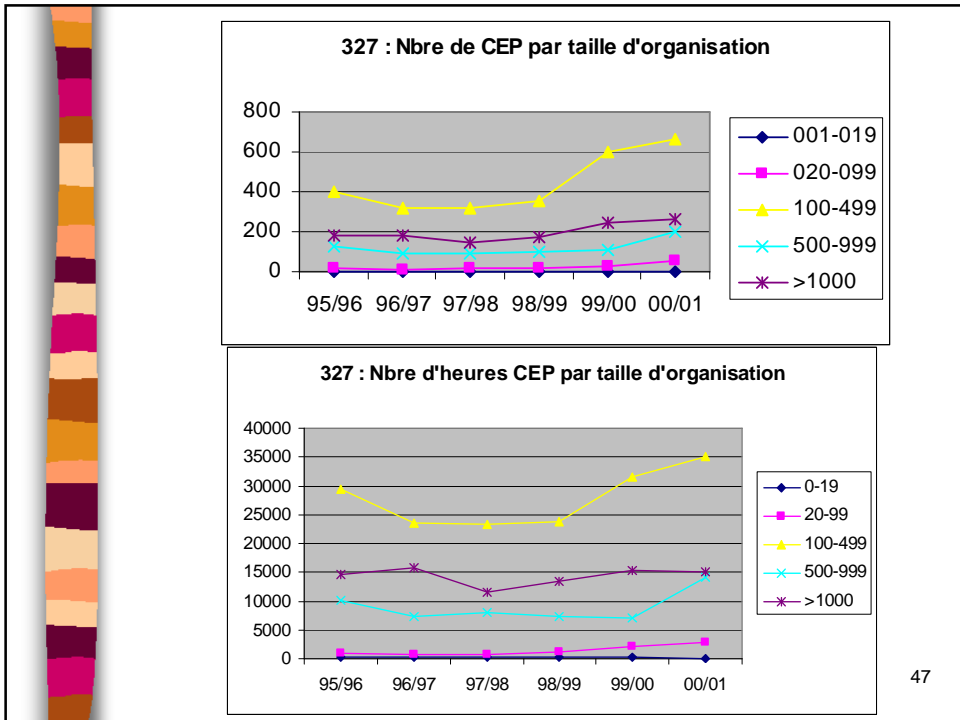
44



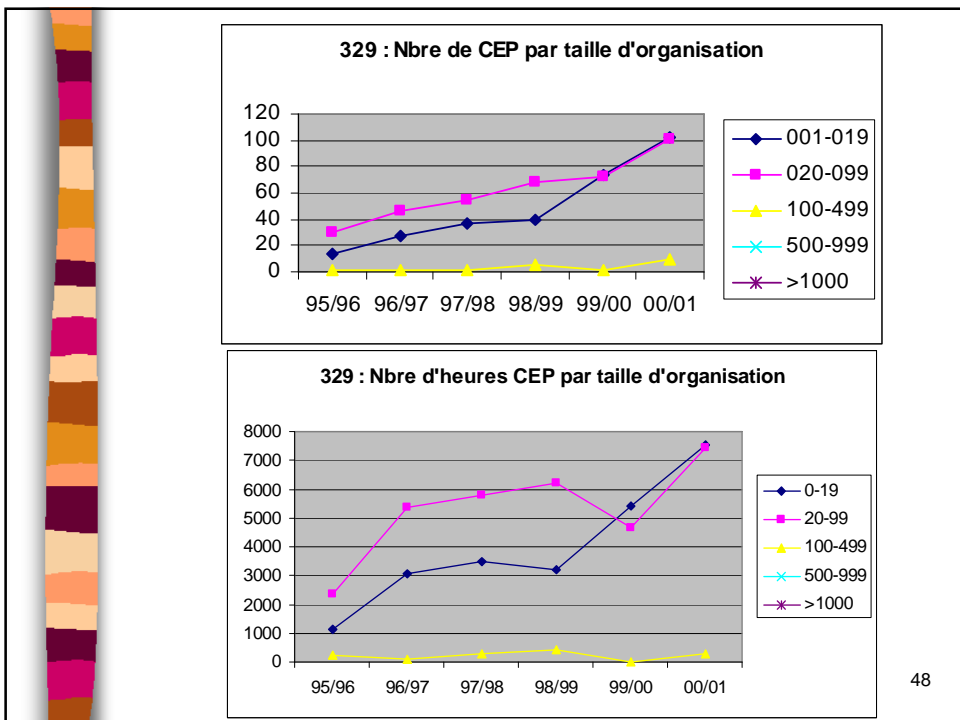
45



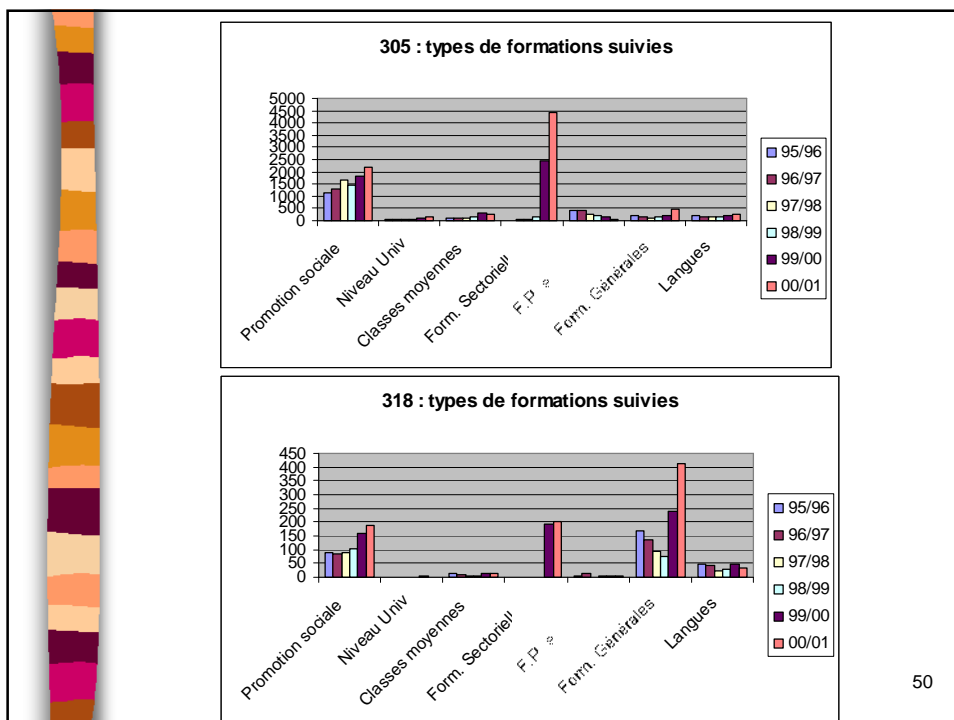
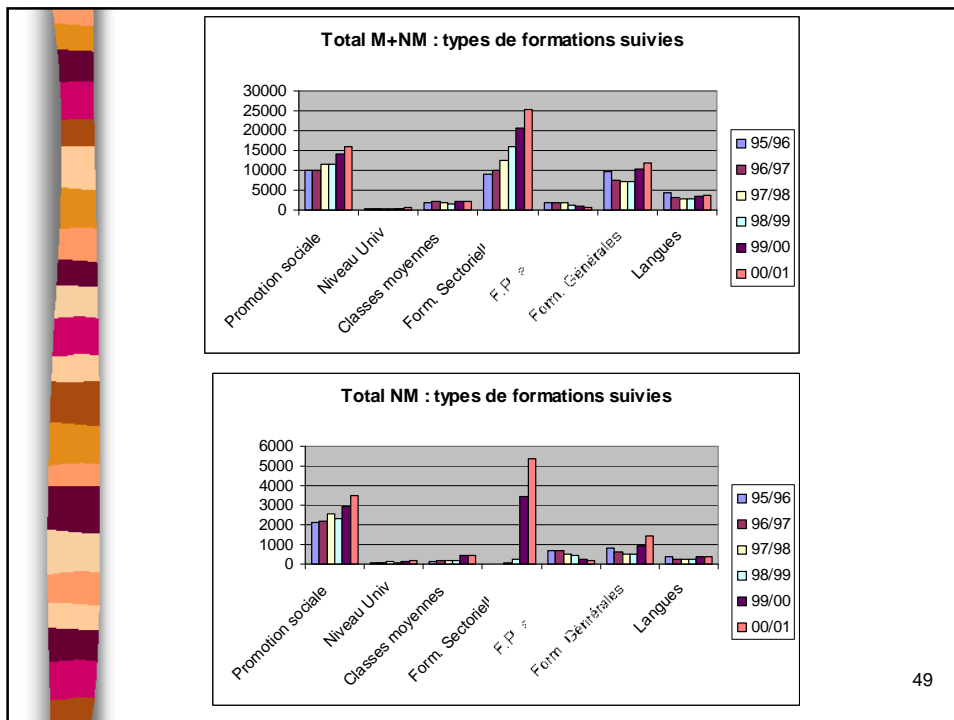
46

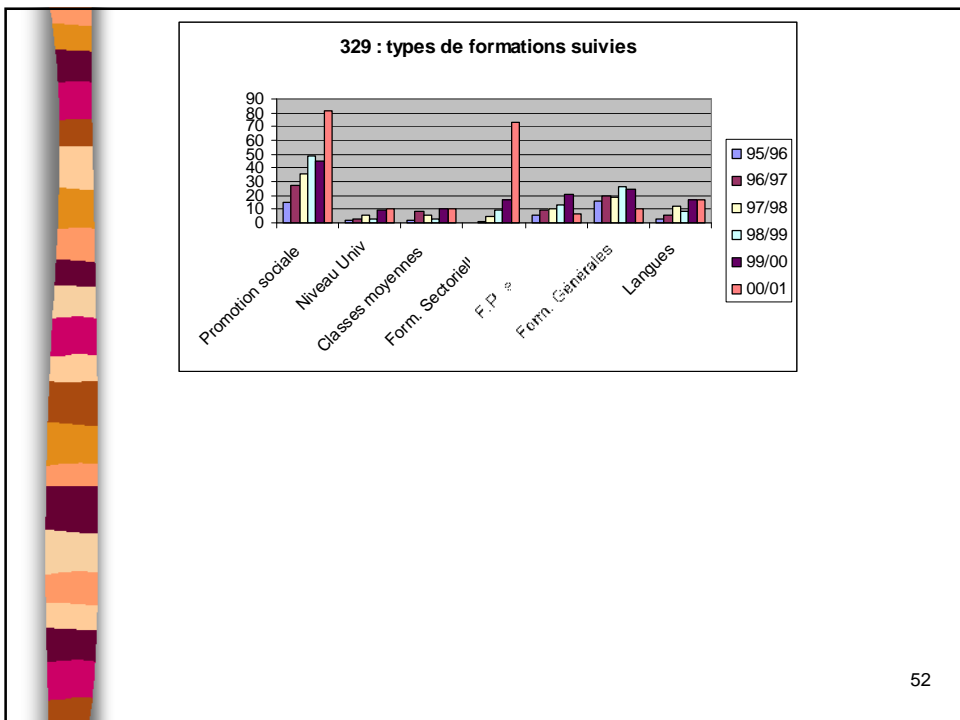
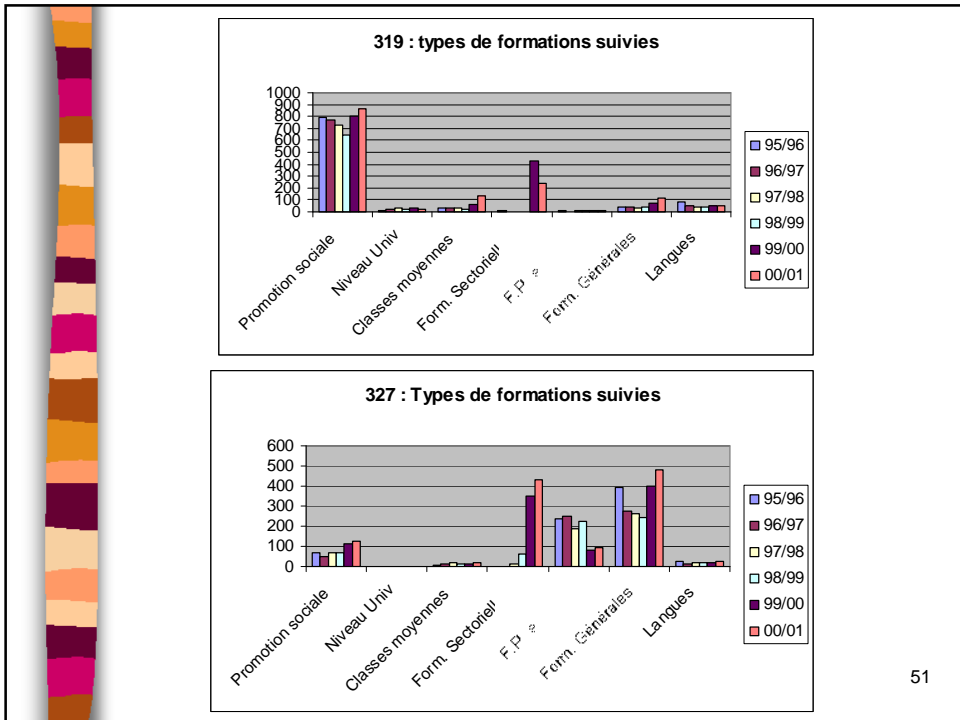


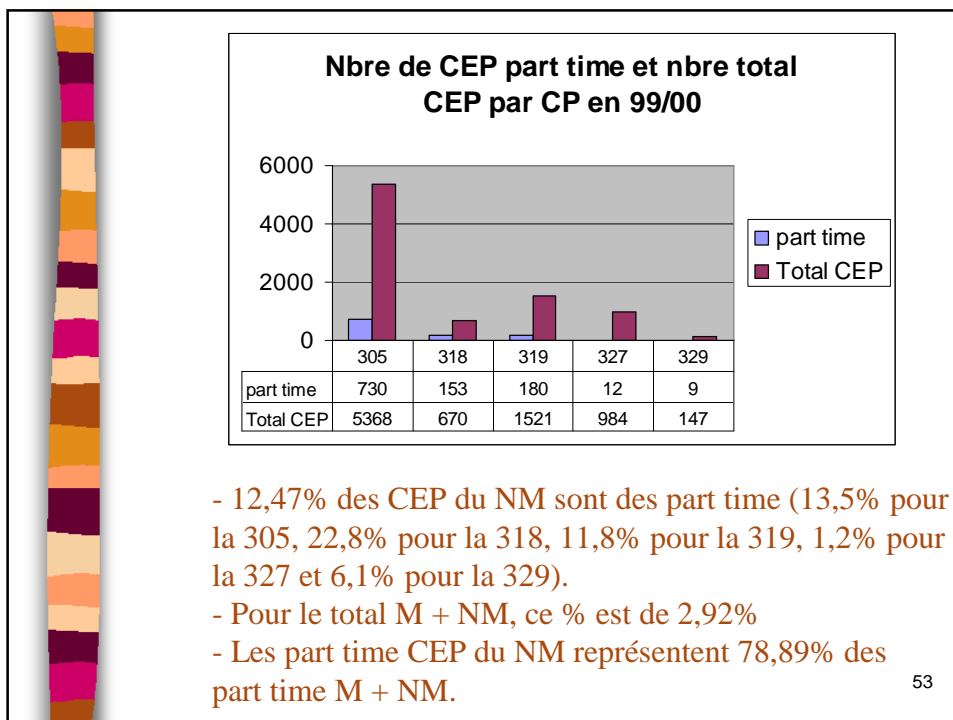
47



48









53

Synthèse des données quantitatives :

- Sur la période observée, on enregistre partout une progression du nombre de CEP, surtout au cours des deux dernières années, plus importante pour le NM que pour le total NM + M.
- La progression est surtout spectaculaire pour la 305 (et pour la 318 dans une moindre mesure).
- La moyenne d'heures par CEP a par contre diminué au cours des deux dernières années, surtout en 305 (contemporain de l'augmentation des formations sectorielles, réputées plus courtes).
- Le coût moyen d'un bénéficiaire dans le non-marchand était supérieur à M+NM. Au cours des deux dernières années observées, ce rapport s'est inversé. Il est dans l'ensemble en diminution (lié à la diminution de la moyenne d'heures).
- La 305 qui représente 60% des travailleurs du NM, comptabilise 68% des CEP du secteur.

54

- 
- Plus particulièrement l'évolution du nbre de bénéficiaires est frappante dans le secteur des hôpitaux.
 - Le détail des observations permet de constater que le CEP est davantage pratiqué dans les secteurs dominés par de grandes organisations. A l'inverse, les secteurs caractérisés par de petites organisations y ont moins recours.
 - 83% des bénéficiaires CEP du NM sont néerlandophones en 00/01.
 - La progression enregistrée au cours des années dans chaque CP est surtout le fait de la progression des CEP néerlandophones.
 - Le nombre moyen d'heures par bénéficiaire est plus important en Wallonie qu'en Flandre et à Bruxelles. Le coût moyen par bénéficiaire suit cette tendance. Ceci est à mettre en rapport avec l'augmentation des formations sectorielles.
 - Cette même progression « profite » aux travailleuses du secteur, même si, proportionnellement, les hommes restent plus nombreux à avoir recours au CEP. Notons que près de la moitié des femmes bénéficiaires du CEP appartiennent au secteur NM (2000-2001).⁵⁵

- 
- A propos du statut, la sur-représentation des employés est logique par rapport à la composition du secteur (exception : 327).
 - Le détail par taille d'organisation reflète assez bien la géographie de chaque secteur.
 - Les évolutions marquantes des deux dernières années observées sont liées à la taille des organisations.
 - A propos du type de formations suivies, notons l'importance de la promotion sociale et la forte augmentation des formations sectorielles qui « bénéficient » du boum des dernières années, et qui étaient quasi-inexistantes avant 99 dans le NM.
 - Soulignons aussi le poids de la formation générale dans les CP 318 et 327.
 - Enfin, le secteur NM se distingue par un % élevé de temps partiels en CEP.

56



Volet qualitatif (entretiens)

57



Objectifs :

- Mettre de la chair sur le squelette des chiffres,
- Trouver des réponses aux questions posées par le traitement des données quantitatives,
- Vérifier des hypothèses issues de ces mêmes données,
- Identifier les facteurs facilitants, les obstacles et les « bonnes pratiques ».

Types de personnes rencontrées : employeurs, syndicalistes, permanents de fonds, opérateurs de formation.

Nombre de personnes contactées brièvement : 16

Nombre d'interviews individuelles : 7

+ 1 interview d'un groupe d'employeurs


58



Facteurs facilitants :

- Taille de l'organisation :
 - Capacité de trésorerie,
 - Capacité d'organiser la planification des congés (y compris adéquation entre règles présence/absence imposée par le MET et disponibilité du personnel),
 - Capacité administrative de prise en charge des dossiers.
- De la part des administrations de tutelle :
 - Attitude compréhensive par rapport au problème de la double subsidiation, et comprise comme telle par le terrain,
 - Politique de subsidiation favorable aux efforts de formation du personnel. Exemple a contrario : un subventionnement forfaitaire qui désavantage la reconnaissance supplémentaire de A1.

59

- 
- Politique de formation (au niveau des organisations et/ou du secteur qui se concrétisent par exemple dans l'agrément en CP de formations sectorielles), vs des initiatives individuelles. Ce qui implique une bonne connaissance du dispositif.
 - La présence de besoins de formation suite à des injonctions de la tutelle ou de CCT, ou suite aux évolutions du secteur (pénurie de fonctions, professionnalisation, spécialisation nécessaire, etc.).
 - Des offres de formation appropriées et, qui plus est, certifiantes.
 - Des opportunités perçues comme telles par les travailleurs et particulièrement pour ceux dont le plafond (de 2000€) ne constitue pas un obstacle.
 - Initiatives des fonds (cfr. exemples donnés après l'exposé) :
 - avance de trésorerie dans certains cas,
 - offrir un interface entre employeurs et MET,
 - soutenir en proposant une mesure complémentaire.

60



➤ **Bref quand il existe un climat de ‘pousse à la formation’!**

➤ La situation du secteur des hôpitaux correspond bien à cette description.

➤ Il faut nuancer l’affirmation habituelle selon laquelle le non-marchand sous-utilise le CEP. C’est plutôt le fait des petites asbl, à l’instar des PME. Ces dernières, par ailleurs, bénéficient d’autres avantages (du chèque formation par exemple).

➤ Les secteurs dominés par les temps partiels (ex. 318) sont en règle générale désavantagés, notamment dans les calculs de jours de présence/absence.

61



Le cas du secteur de l’industrie alimentaire (IFP)

qui permet de comprendre l’augmentation du nombre des formations sectorielles

➤ 87.000 travailleurs dans 6.200 entreprises

➤ 4% des entreprises >100 travailleurs, 96% <100 T

➤ 87% de TPE (<10) !

➤ 27 sous-secteurs

➤ Politique d’interface pro-active entre les entreprises et les opérateurs de formation pour toutes questions de formation.

➤ L’IFP a défini 10 domaines de formation pris en charge financièrement par le fonds sectoriel, avec un recours à de la sous-traitance.

➤ Elle cumule cette offre avec un soutien actif à l’utilisation du CEP (gestion d’une base de données qui automatise une série de procédures). « Savez-vous qu’en ayant recours au CEP, vous pouvez récupérer environ 450€ ? ». En 2001, un plus de 1% des travailleurs du secteur rentraient dans le cadre de ces formations sectorielles.

62



(IFP suite)

- Une porte est toujours laissée ouverte pour examiner des propositions hors des 10 domaines prédéfinis.
- Toute formation reconnue est systématiquement enregistrée comme formation sectorielle par la CP après instruction du dossier par le fonds, même si cette formation est déjà pré-existante dans la liste. Intérêt : augmenter la palette des opérateurs disponibles.
- Le CEP est donc utilisé dans le cadre d'un dispositif intégré de formation.
- Une collaboratrice de l'IFP est dédiée entièrement à cette tâche.

- Federgon Formation (fédération qui regroupe les opérateurs privés de formation) s'est positionné récemment contre ces pratiques et accuse les fonds sectoriels, surtout le Cefora, de concurrence déloyale (Alter Echos 02/05/05).

63



Pistes pour les petites organisations :

- Mutualiser les efforts en vue de remplacements : proposer, par zone géographique, une « travailleur(se) volant(e) »,
- Mutualiser en vue de constituer une trésorerie,
- Mutualiser en vue de constituer un savoir-faire administratif (informer, promouvoir...),
- Les fonds sectoriels pourraient mener des activités spécifiques de soutien (ex : fonds d'avance).

64