

**Le financement
de la formation continuée
des ingénieurs civils
et des ingénieurs agronomes**

Illustration de la couverture :

Stèle du roi Hammourabi

(1750 avant J.-C., Babylone, aujourd'hui au musée du Louvre)
codifiant notamment les principes d'éducation de l'époque.

CAPAS Science & industrie

Le Comité de l'Académie pour les Applications de la Science «CAPAS» a été créé en 1987 en tant que société savante par l'Académie Royale de Belgique (Classe des Sciences), ainsi que par les milieux industriels et scientifiques intéressés par les applications de la recherche et leurs effets économiques, sociaux et culturels.

Le CAPAS a pour mission de servir le pays et ses régions

- en offrant des avis indépendants et son expertise pour tout problème d'importance nationale ou régionale se rapportant à la recherche et à l'ingénierie ;
- en encourageant les accords au plan national et régional portant sur les choix à adopter en matière de recherche et de politique industrielle pour répondre aux besoins croissants actuels et aux besoins futurs du pays ;
- en supervisant le soutien effectif à la recherche et à l'innovation alloué par les pouvoirs publics aux universités, à l'industrie et aux économies nationale et régionale ;
- en développant la prise de conscience par le grand public des sciences et de l'ingénierie, et de leur influence sur la vie quotidienne ;
- en contribuant à une formation à la fois meilleure et continue en sciences et en ingénierie.

Le CAPAS est composé de 40 membres au plus, représentant à parts égales les milieux académiques et industriels. Il est complété par un réseau d'associés choisis pour leur compétence et leur notoriété.

Ses travaux sont entrepris, soit de sa propre initiative, soit à la demande de l'Académie, ou des pouvoirs publics, ou encore des organismes ayant vocation d'aide à la recherche.

Il collabore avec son homologue flamand, le CAWET (Comité van de Academie voor Wetenschappen en Techniek) pour constituer le BACAS (Royal Belgian Academy Council of Applied Sciences).

Le BACAS représente les Académies belges au sein d'organismes internationaux dont les activités concernent l'ingénierie et les sciences appliquées.

Composition du bureau du CAPAS

MM. N.M. Dehousse, président
P. Klees, vice-président
C. Hérinckx, délégué général
L. Bolle, A. Delmer, J.J. Van de Berg, membres.

Les publications du CAPAS sont envoyées gratuitement aux organismes publics, aux universités, ainsi qu'aux participants à ses travaux et aux entreprises qui lui apportent leur soutien.

Des exemplaires peuvent être adressés sur demande, au coût unitaire de 500 BEF, à verser au compte n° 210-0079126-26 de « Académie Royale de Belgique – CAPAS » – 1, rue Ducale, 1000 Bruxelles.

Contenu

Résumé	6
Summary	7
1. Contexte	9
2. État des lieux	11
2.1 L'aide publique à la formation continuée	11
2.1.1 Les enseignements des expériences françaises et québécoises	11
2.1.2 Ailleurs en Europe	13
2.1.3 En Belgique	15
2.2 La prise en charge de la formation continuée universitaire par les entreprises : un exemple	18
3. Recommandations	20
3.1. Principes directeurs	20
3.2 Recommandations adressées aux autorités publiques	22
Références	23
Composition du groupe de travail	24

Résumé

Le Comité de l'Académie pour les Applications de la Science (CAPAS), de par sa mission, porte un intérêt certain à la formation continuée des ingénieurs civils et des ingénieurs agronomes. Il estime que c'est un droit et un devoir pour tout cadre de se perfectionner constamment dans les trois domaines naturels de sa vie professionnelle que sont la compétence technique, les aptitudes personnelles, la gestion et l'organisation. Pour l'entreprise, qui en touchera les dividendes, la formation continuée est un investissement d'avenir, voire un acte de citoyenneté. Mais l'entreprise n'est pas seule concernée : tous les pouvoirs publics, toutes les administrations et notamment les enseignants, sont impliqués dans ce mouvement eu égard au rôle moteur qu'ils jouent sur la situation socio-économique de la Société tout entière. Les pouvoirs publics en particulier doivent donc, de leur côté, contribuer à la réalisation d'une telle tâche, en promouvant notamment l'infrastructure nécessaire et en proposant des mesures qui rendent financièrement possible et même attrayante une telle formation.

Les travaux du CAPAS dans le champ de la formation continuée partent du constat que les objectifs ci-dessus ne sont pas près d'être atteints en Belgique, même si de nombreuses initiatives sont prises, généralement en régie propre et parfois de façon peu ordonnée.

Le premier sujet d'étude du CAPAS en cette matière fut de réfléchir sur les aspects organisationnels de la formation continuée universitaire. Il en est résulté la rédaction, en novembre 97, d'un rapport qui pose les jalons d'une approche méthodologique pertinente de cette formation.

Une seconde préoccupation du CAPAS fut ensuite de s'intéresser à un aspect rarement évoqué de la formation continuée, mais pourtant essentiel pour son succès, qui est celui de son financement.

Des dispositions légales touchant ce type de formation ont été mises en œuvre principalement en France et au Québec. En Belgique, la formation continuée a été mise sur pied par les pouvoirs publics dans le but principal de la défense de l'emploi. La situation n'est pas sensiblement différente dans le reste de l'Europe. Bien des raisons militent aujourd'hui pour une révision profonde de cette approche.

Telles sont les considérations qui ont conduit le CAPAS à la constitution d'un groupe de travail chargé de faire des recommandations sur cette question. Ces travaux ont été précédés d'un colloque introductif, organisé le 16 décembre 1997 à l'occasion de son dixième anniversaire. Les actes de ce colloque ont donc constitué le

point de départ des réflexions de ce groupe. Le présent rapport synthétise ces réflexions et propose quelques recommandations à l'adresse des pouvoirs publics.

On a cité en préambule le rôle moteur que les pouvoirs publics devaient avoir dans les mécanismes de financement de la formation continuée. Il est donc légitime que la présentation de l'état des lieux et les recommandations qui suivent soient adressées principalement aux autorités publiques (singulièrement la Communauté française en ce qui nous concerne).

Après avoir décrit quelques expériences étrangères d'aide publique, on expose la situation en Belgique et en particulier en Communauté française et on termine le compte-rendu de l'état des lieux par la présentation, à titre purement exemplatif, de la politique d'investissement en formation continuée d'une grande entreprise belge. Le rapport se clôture, comme annoncé, par quelques recommandations adressées aux autorités publiques, sans avoir omis d'énoncer au préalable les principes directeurs qui les sous-tendent.

Summary

Financing continuing education for civil and agricultural engineers

By its very mission, the Committee of the Academy for the Application of Science (CAPAS), has a definite interest in continuing education for civil and agricultural engineers. It considers that it is the right and duty of every managerial staff member to improve constantly in the three natural areas of his or her professional life, namely technical expertise, personal aptitude and management & organisation. For a company that will benefit from the windfalls, continuing education is an investment for the future, a civic duty even. But the company is not the only one concerned : all the public authorities, all government departments and in particular teachers, are involved in this movement, as they are the driving force behind a social and economic situation of society as a whole. The public authorities in particular must for their part contribute to the achievement of such a task, by promoting in particular the necessary infrastructure and by proposing measures that render such training financially possible and even attractive.

The work of CAPAS in continuing education is based on the premise that the foregoing objectives are not about to be achieved in Belgium, in spite of the many initiatives undertaken, usually

under the control of local authorities and at times not very well ordered.

The first subject for study by CAPAS was to consider the organisational aspects of continuing university-level education. This resulted in a report in 1997 that sets the frame of reference for a pertinent methodological approach to such training.

The second preoccupation of CAPAS was to delve in an aspect rarely brought up in continuing education, albeit essential to its success, namely financing.

Legal provisions for this type of training were implemented mainly in France and in Québec. In Belgium, continuing education was set up by the public authorities mainly to save jobs. The situation is not substantially different in the rest of Europe. There are many reasons today for an in-depth reconsideration of this approach.

Such considerations have led CAPAS to set up a work group to make recommendations on this issue. These works were preceded by an introductory colloquium, held on 16 December 1997, on its tenth anniversary. The acts of this colloquium were therefore a point of departure for this group. The present report summarises these considerations and proposes some recommendations for the public authorities.

We have already mentioned that the public authorities should be the driving force behind the financing mechanisms of continuing education. It is therefore legitimate that the gauging of the situation and the recommendations should be geared chiefly to the public authorities (in particular the French-speaking Community of Belgium as far as we are concerned).

After describing some foreign public assistance experiments, we deal with the situation in Belgium and in particular in the French-speaking Community, and wind up the report on the situation by a presentation, purely by way of example, of the continuous education investment policy of a large Belgian company. The report is concluded, as already mentioned, by a few recommendations to the public authorities, preceded by the underlying guiding principles.

1. Contexte

Le CAPAS, de par sa mission, porte un intérêt certain à la formation continuée des ingénieurs civils et des ingénieurs agronomes. Il estime que c'est un droit et un devoir pour tout cadre de se perfectionner constamment dans les trois domaines naturels de sa vie professionnelle que sont la compétence technique, les aptitudes personnelles, la gestion et l'organisation. Pour l'entreprise, qui en touchera les dividendes, la formation continuée est un investissement d'avenir, voire un acte de citoyenneté. Mais l'entreprise n'est pas seule concernée : tous les pouvoirs publics, toutes les administrations et notamment les enseignants, sont impliqués dans ce mouvement eu égard au rôle moteur qu'ils jouent sur la situation socio-économique de la Société tout entière. Les pouvoirs publics en particulier doivent donc, de leur côté, contribuer à la réalisation d'une telle tâche, en promouvant notamment l'infrastructure nécessaire et en proposant des mesures qui rendent financièrement possible et même attrayante une telle formation.

Nous rejoignons ainsi le récent (1999) mémorandum de la Fondation de l'Entreprise sur la formation permanente [1], qui plaide en cette matière en faveur d'une politique proactive et cohérente à tous les niveaux de l'Etat visant à transformer notre Société en une Société apprenante. Ce mémorandum fait écho aux aspirations actuelles de l'Union Européenne telles que définies dans la communication de novembre 97 de la Commission intitulée « Pour une Europe de la Connaissance ». Constatant que nous entrons désormais dans la « Société de la Connaissance », la Commission propose dans son Agenda 2000 de construire sur ce thème un des piliers de politique interne de l'Union [2]. Ceci rejoint l'objectif que s'est donné l'Union de développer l'éducation et la formation tout au long de la vie, et qui est repris dans le traité d'Amsterdam.

Les travaux du CAPAS dans le champ de la formation continuée partent du constat que les objectifs ci-dessus ne sont pas près d'être atteints en Belgique, même si de nombreuses initiatives sont prises, généralement en régie propre et parfois de façon peu ordonnée.

Le premier sujet d'étude du CAPAS en cette matière fut de réfléchir sur les aspects organisationnels de la formation continuée universitaire. Il en est résulté la rédaction, en novembre 97, d'un rapport [3] qui pose les jalons d'une approche méthodolo-

gique pertinente de cette formation ; il propose quelques recommandations dont la principale est la création d'un organe de concertation pour la formation permanente, point de contact entre cadres, entreprises, pouvoirs publics, universités et autres établissements d'enseignement, organisations professionnelles et sociétés savantes.

Une seconde préoccupation du CAPAS fut ensuite de s'intéresser à un aspect rarement évoqué de la formation continuée, mais pourtant essentiel pour son succès, qui est celui de son financement.

Des dispositions légales touchant ce type de formation ont été mises en œuvre principalement en France et au Québec. En Belgique, la formation continuée a été mise sur pied par les pouvoirs publics dans le but principal de la défense de l'emploi. La situation n'est pas sensiblement différente dans le reste de l'Europe. Bien des raisons militent aujourd'hui pour une révision profonde de cette approche.

Telles sont les considérations qui ont conduit le CAPAS à la constitution d'un groupe de travail chargé de faire des recommandations sur cette question. Ces travaux ont été précédés d'un colloque introductif, organisé le 16 décembre 1997 à l'occasion de son dixième anniversaire. Les actes de ce colloque [4] ont donc constitué le point de départ des réflexions de ce groupe, qui s'est réuni trois fois au palais des Académies, au cours de l'année 1999. Le présent rapport synthétise ces réflexions débouchant sur quelques recommandations.

On a cité en préambule les trois acteurs bénéficiaires de la formation continuée : le cadre, l'entreprise (y compris l'administration), les pouvoirs publics : chacun d'eux doit dès lors être impliqué dans les mécanismes de financement. Pour que ceux-ci aient une valeur d'efficacité au niveau d'un pays (ou d'une communauté : la Communauté française en ce qui nous concerne), le législateur se doit d'intervenir. Il est donc légitime que la présentation de l'état des lieux et les recommandations qui suivent soient adressées principalement aux autorités publiques. Il reste cependant vrai que l'aide publique ne doit pas entraver les initiatives nombreuses (même si elles sont dispersées) que l'on observe dans les entreprises, les organisations professionnelles, les organismes de formation (notamment les universités) et chez les cadres eux-mêmes.

Après avoir décrit quelques expériences étrangères d'aide publique, on exposera la situation en Belgique et en particulier

en Communauté française et on terminera l'état des lieux par la présentation, à titre purement exemplatif, de la politique d'investissement en formation continuée d'une grande entreprise belge. Le rapport se clôturera, comme annoncé, par quelques recommandations à l'adresse des pouvoirs publics, dûment précédées par l'énoncé des principes directeurs qui les sous-tendent.

2. État des lieux

2.1 L'aide publique à la formation continuée

2.1.1 LES ENSEIGNEMENTS

DES EXPÉRIENCES FRANÇAISES ET QUÉBÉCOISES

En France

La France a une longue tradition en matière de formation professionnelle continuée puisqu'il faut remonter à Condorcet (fin du XVIII^e siècle) pour en percevoir les premiers jalons dont le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers), fondé en 1794, est sans doute le premier fleuron. Succédant à de nombreuses initiatives privées, le législateur a pris le relais à partir de 1959 en préparant des textes de lois qui ont finalement conduit à la loi de juillet 1971 (dite loi Delors). Cette loi impose aux entreprises de consacrer une part de leur masse salariale à la formation. À l'époque, le taux avait été fixé à 0,8 %, il est aujourd'hui de 1,5 % (entreprises de plus de 10 salariés). Ce pourcentage est affecté comme suit :

- 0,9 % consacré à un plan de formation de l'entreprise pour son personnel, à mettre en œuvre par l'entreprise elle-même ou par appel à des organismes extérieurs agréés (dont les universités) ; si la somme correspondante n'est pas consommée, le complément doit être versé à un fonds public,
- 0,4 % consacré aux formations en alternance destinées aux jeunes sortant du système scolaire,
- 0,2 % à destination d'organismes paritaires patronat-syndicats ou patronat-salariés chargés de financer les congés individuels de formation ou le capital temps de formation (cette loi reconnaît en effet le droit pour les salariés à des congés de formation).

Cette loi n'a eu que peu d'influence sur les pratiques des grandes entreprises françaises qui, déjà à cette époque, dévelop-

paient des activités importantes de formation pour leurs salariés. En revanche, elle a amené progressivement les PME à se préoccuper de la formation de leur personnel. Le succès de cette loi est considérable : alors qu'à l'issue de la première année d'application, le taux moyen d'implication était de 1,3 % de la masse salariale, il était en 1992 de 3,3 %. L'effet de levier de cette loi est donc incontestable. Citons encore qu'en 1995, un tiers des français actifs ont participé à un stage de formation continuée et les ingénieurs et cadres constituent près de 20 % de ce public.

L'État intervient à concurrence de pratiquement 50 % dans le financement de la formation continuée, les entreprises supportant 40 %. Le coût de la formation est partagé par moitié entre la rémunération des activités de formation proprement dites et le coût du temps investi par les stagiaires dans la formation. On constate qu'en 95, plus de 60 % des crédits engagés l'ont été pour des personnes occupant un emploi, le reste se répartissant en parts quasi égales entre les jeunes demandeurs d'emploi bénéficiaires des programmes de formation professionnelle de première insertion, et les autres demandeurs d'emploi, notamment les chômeurs de longue durée. Le succès de cette politique fait qu'actuellement en France il existe plus de 38 000 organismes publics et privés présents sur le marché de la formation continuée (les sociétés privées et les asbl couvrant 70 % de ce nombre). Il faut toutefois préciser que la durée de vie de ces organismes est souvent très courte, ce qui révèle beaucoup d'ivraie dans le bon grain (ainsi en 1995, 13 000 organismes de formation ont été créés mais 10 000 ont disparu). Cette dérive de prolifération est une source de préoccupation pour les pouvoirs publics. Toujours est-il que le marché ainsi ouvert s'élève actuellement (hors activités internes de formation) à 35 milliards de FF (220 milliards de FB) dont les universités occupent 4 % du total et 10 % de la part consacrée aux cadres, techniciens et ingénieurs.

Au Québec

L'expérience québécoise est beaucoup plus récente puisque la «loi-cadre sur le développement de la formation de la main-d'œuvre» ne date que de 1995. Avant la promulgation de cette loi, on avait évalué à moins de 20 % les travailleurs québécois actifs qui avaient participé dans l'année à une activité de formation (chiffres 1993) avec une intervention des entreprises à hauteur de seulement 0,6 % de la masse salariale.

Cette loi impose aux entreprises de consacrer au moins 1 % de la masse salariale à la formation continuée. Le calendrier de mise en œuvre de cette loi n'étant que progressif, il est trop tôt pour en tirer un premier bilan. Il faut cependant souligner le travail considérable abattu ces dernières années au Québec pour soutenir le débat sur la formation et qui a conduit à un large consensus, partagé par tous les milieux concernés, quant à l'importance d'accroître l'effort de formation des entreprises. Le Québec est véritablement entré dans une culture de la formation permanente.

Le mode de financement public des universités au Québec est de nature à faciliter le développement de programmes de formation continuée. En effet, il ne se base pas sur le nombre d'étudiants inscrits (ou diplômés) dans les programmes menant à un diplôme académique, mais sur le nombre de crédits obtenus par les étudiants (c.-à-d. de cours sanctionnés par la réussite d'un examen), qu'ils soient inscrits ou non dans un programme menant au diplôme. Ce système permet le financement de cours isolés, et favorise l'ouverture de cours réguliers à des étudiants/participants en formation continuée (non diplômante), avec la contrainte bien entendu qu'il faut réussir un examen pour la matière concernée.

2.1.2 AILLEURS EN EUROPE

Le réseau EUCEN (European Universities Continuing Education Network) regroupant actuellement plus de 150 universités dans 25 pays européens est le plus grand réseau européen multidisciplinaire en formation continuée universitaire. Dans le cadre du programme européen SOCRATES, il s'est vu confier la coordination d'un réseau thématique sur ce même thème, visant à donner un aperçu global de cette formation dans un contexte européen [5]. Les aspects de financement n'étaient pas absents de cette vaste enquête. On peut retenir ce qui suit :

- La majorité des pays enquêtés ne se sont pas (encore ?) dotés d'une législation spécifique à la formation continuée universitaire. Il semble bien que dans tous ces pays, on puisse considérer qu'il y a un accord de principe pour mettre les ressources universitaires à disposition de ladite formation continuée. On attend généralement que cette activité soit autofinancée via les institutions universitaires elles-mêmes.
- Une caractéristique semble commune à ces pays : les enseignants estiment que leurs charges classiques sont déjà très

lourdes. En outre, les restrictions budgétaires ne facilitent pas une prise de conscience de l'importance de la formation continuée : les problèmes à résoudre sont ailleurs.

- Si des dispositions relatives à la formation continuée existent, elles sont souvent à considérer avant tout comme un instrument de lutte contre le chômage. Certains pays cependant désirent promouvoir plus explicitement, par des interventions financières de degrés divers, la (nouvelle) mission des institutions universitaires d'exercer des activités de formation continuée. Pour certains (cas de la Suisse p.ex.) cette aide n'est que temporaire, l'objectif étant que ces activités deviennent à terme auto-supportées.
- Il est symptomatique de constater que pour aucun de ces pays, il n'y ait de loi contraignante imposant aux entreprises un minimum d'effort de formation.
- Le cas de l'Espagne mérite toutefois d'être épinglé, car le législateur, par « l'accord national tripartite de formation continuée » (1993) entre les associations d'employeurs, les syndicats et le gouvernement, fournit un financement aux projets de formation continuée par prélèvement de 0,7 % des cotisations de sécurité sociale, auquel s'ajoutent les aides européennes (Fonds social européen, programme LEONARDO, etc.). Les projets (dans lesquels les universités sont bien présentes) sont sélectionnés par la Fondation pour la Formation Permanente, sorte d'asbl créée par les trois partenaires cités plus haut. Cette fondation s'apparente à l'organisme central de concertation proposé par le CAPAS dans son premier rapport. Ajoutons encore que le législateur espagnol considère que les activités de formation sont à assimiler à des investissements donnant lieu à des réductions fiscales.
- Il n'est pas exclu que plusieurs pays européens, sans qu'ils aient imposé de législation contraignante en matière de formation, aient mis en place divers incitants proposés aux entreprises pour promouvoir la formation continuée de leur personnel. Nous voulons citer ici l'exemple remarquable des Pays-Bas dont le législateur accorde une majoration de 20 % de la déduction fiscale pour les frais encourus par les entreprises pour la formation de leurs salariés. Cet accroissement d'abattement fiscal est même porté à 40 % pour une première tranche de frais si l'effort de formation ne dépasse pas un certain plafond (cas des PME) ou pour l'entièreté du montant si les bénéficiaires ont plus de 40 ans. Pour le secteur non mar-

chand, la déduction fiscale sur les bénéfiques (qui n'a plus de sens puisque, par définition, il n'y a pas de profit) est remplacée par une réduction des cotisations patronales sur les salaires.

La France constitue donc véritablement une singularité dans le paysage européen puisque c'est la seule à avoir une attitude dynamique et prospective par le biais de sa loi de 1971. Ceci étant justifié pas uniquement par la lutte contre le chômage mais aussi et surtout, pour les universitaires et cadres, par la perspective d'améliorer la compétitivité des entreprises. Il en est résulté dans ce pays, un authentique marché de la formation continuée, perçue comme un canal obligé pour améliorer ses compétences. Pour certains membres du groupe de travail, cette disposition française apparaît cependant inutilement contraignante.

2.1.3 EN BELGIQUE

Formation professionnelle et insertion sociale

L'aide publique à la formation continuée des travailleurs est, à ce jour, essentiellement conçue comme un moyen de lutte contre le chômage (même si l'offre de formation concerne souvent des travailleurs actifs) et dans un but de promotion sociale et il y a lieu de s'en réjouir, bien sûr. Il va de soi que tous les enseignements de formation professionnelle sont peu coûteux pour les intéressés eux-mêmes. Les mesures existantes se caractérisent par leur complexité et le manque de transparence. On peut toutefois faire les distinctions décrites ci-après.

Notons que les interlocuteurs sociaux ont conclu le 8 décembre 1998, un accord interprofessionnel pour 1999 et 2000, qui vise prioritairement à promouvoir l'emploi durable. Cet accord comporte l'engagement d'un alignement des efforts de formation permanente sur le niveau des pays voisins.

a) L'enseignement de promotion sociale. – Cet enseignement a été instauré à titre de complément de la scolarité classique. Organisé principalement en horaire décalé, il s'agit de formations diplômantes de niveau secondaire ou supérieur de type court, dispensées par plus de 200 institutions de tous réseaux. Le volume d'activité est considérable: 140 000 stagiaires et 200 000 formations en moyenne par an pour la seule Communauté française. Signalons qu'une expérience de formation d'ingénieurs industriels en alternance est prévue avec Fabrimétal.

b) L'enseignement à distance. – Contrairement à ce que l'on pourrait penser à l'ère des multimédias, il ne s'agit pas de télé-enseignement par réseau informatique mais, de manière beaucoup plus traditionnelle, de cours par correspondance. Quelque 500 enseignants ont en charge \pm 50 000 étudiants sur \pm 200 cours distincts. Ces cours, non diplômants, préparent généralement à des jurys d'examen pour des études interrompues.

c) L'enseignement à horaire réduit. – Cet enseignement est dispensé par les Centres de Formation en Alternance (au nombre de 40 en Communauté française) siégeant dans des écoles de plein exercice qui dispensent un enseignement professionnel de niveau secondaire. Les stagiaires suivent les formations dans les liens d'un contrat d'apprentissage d'une profession salariée. En 1994, cet enseignement concernait 4 200 cas.

d) La formation permanente des Classes Moyennes. – Les Classes Moyennes animent 13 centres de formation qui dispensent des cours à horaire décalé, d'une part pour l'apprentissage d'une profession (formation en alternance sous contrat d'apprentissage – 8 200 contrats en 1994) et d'autre part pour une formation de chef d'entreprise (11 100 participants en 1994)

e) Le Forem et l'Orbem. – Ces organismes offrent des formations individuelles ou collectives de quelques heures à quelques mois. Les formations disponibles sont très variées et relèvent tant du secteur secondaire que du secteur tertiaire de l'économie : formations accessibles à des demandeurs d'emploi dans un centre de formation FOREM/ORBEM, dans un établissement d'enseignement, ou dans une entreprise ; formations accessibles à des travailleurs en dehors de leurs heures de travail ; formules diverses d'aides aux entreprises qui souhaitent former leur personnel ; formations en création d'entreprises. En 1996, plus de 14 000 personnes ont suivi une formation au FOREM. Ce dernier vient d'obtenir le label ISO-9000 pour ses formations.

f) Les centres sectoriels créés par les fédérations professionnelles. – Citons les secteurs de la construction, des fabrications métalliques, des banques...

Recyclage des enseignants

a) En Communauté française. – Des formations en cours de carrière sont organisées par divers services de la Communauté française à l'intention de ses enseignants et du personnel des

Centres PMS. Les propositions sont variées et concernent tous les niveaux (sauf les universités). On mentionnera la création récente des PITech (pôles d'innovation technologique) visant au développement d'une culture technologique dans les écoles.

b) Les formations initiées par les réseaux d'enseignement. – La formation permanente est également assurée par les divers réseaux d'enseignement. C'est le cas notamment de la Fédération de l'Enseignement Secondaire Catholique par le biais de son asbl ICAFOC (Institut catholique de formation continue).

Recyclage de la profession médicale

Le législateur a mis en place en 1994 le mécanisme de l'accréditation dans un souci de recyclage permanent des médecins. L'incitant consiste à accorder pour les médecins accrédités, un relèvement d'honoraires d'environ 5 % sans majoration du coût des consultations pour les patients.

Mesures d'encouragement par le biais de la fiscalité des personnes physiques

Le code des impôts des personnes physiques prévoit que les frais de formation professionnelle sont considérés comme charges professionnelles pour autant qu'ils se rattachent directement à la profession et qu'ils visent à un accroissement des revenus. Cette disposition exige bien entendu d'avoir choisi le régime des frais réels dans la déclaration des charges professionnelles.

Bilan social

La loi du 30 juin 96 oblige les entreprises à signaler dans les comptes annuels les initiatives en matière de formation. Ce bilan d'investissement en capital intellectuel est une mesure positive visant à la reconnaissance de l'importance de la formation. Une plus grande rigueur dans la définition des rubriques en permettrait toutefois une meilleure exploitation.

Dispositions favorisant la formation continuée universitaire

Relevons ci-dessous les rares incitants légaux et budgétaires qui peuvent concerner la formation continuée universitaire.

a) Le congé éducation payé. – D'initiative fédérale, le congé éducation payé permet au travailleur du secteur privé occupé à temps plein de s'absenter du travail pour des besoins de formation professionnelle pour une durée maximum de 180 h/an. Le

cadre peut s'inscrire à des cours universitaires en horaire décalé en vue de l'obtention d'un diplôme légal ou scientifique. Les diplômes universitaires complémentaires (DEC, DES, DEA) n'ouvrent pas le droit à ce congé. Par contre, des formations courtes non diplômantes pourraient en bénéficier moyennant l'accord d'une commission d'agrégation composée de représentants des employeurs, des travailleurs et de l'État.

b) Le congé de formation. – Cette possibilité de suivre des cours universitaires en horaire décalé s'étend également aux agents statutaires de l'État fédéral, des régions et des communautés. C'est le congé de formation : il est limité à 120h/an.

c) Allocations d'études. – Les allocations d'études de la Communauté française sont payées aux adultes aux mêmes conditions qu'aux jeunes.

d) Chèques-formation. – La Région Wallonne vient de lancer des chèques-formation par lesquels elle finance la moitié du droit d'inscription à des formations accréditées, afin d'inciter les membres des PME à se former. Elle envisage d'étendre le dispositif aux entreprises de 250 travailleurs (selon la définition européenne de la PME).

Remarque : Depuis 1998, il est possible aux jeunes étudiants remplissant les conditions personnelles, de bénéficier des allocations familiales tout en suivant des cours universitaires aussi bien le soir que le jour (auparavant, le jeune inscrit à un programme s'achevant après 19 h perdait le droit aux allocations familiales). Cette disposition permet aux universités d'organiser plus facilement des formations ouvertes à la fois aux jeunes et aux adultes.

En conclusion de cet examen de la situation belge, il est intéressant de révéler qu'un document récent (1998) du Conseil supérieur de l'Emploi estime à 1,4 % de la masse salariale l'effort actuel de formation continuée dans les entreprises belges (à titre de comparaison, les Pays-Bas y investissent le double) et propose un objectif de 1,8 % (le dernier accord interprofessionnel vise même 1,9 % à l'horizon 2005). Ces signes sont incontestablement encourageants.

2.2 La prise en charge de la formation continuée universitaire par les entreprises : un exemple

Il est clair que les entreprises ne doivent pas attendre le soutien des pouvoirs publics pour mettre en place une politique de

formation pour leur personnel. Il est heureux de constater que beaucoup d'entre elles, surtout des grandes entreprises, ont mis sur pied des politiques volontaristes. Nous présentons ci-après, à titre exemplatif le cas d'une grande entreprise belge spécialisée en électricité, tuyauterie et automatisation [6]. Elle n'a pas de fabrication propre et met son savoir-faire au service des investissements de ses clients. Elle doit donc s'adapter rapidement et efficacement aux différents marchés qui se présentent et aux desiderata de sa clientèle. Sa réactivité et la rapidité d'adaptation de son potentiel humain sont un gage de sa réussite d'où l'importance de la mise en place d'une politique de formation apte à faire face à des besoins en constante évolution.

L'entreprise estime qu'une formation continuée des ingénieurs et des cadres qui ne s'intègre pas dans un plan global de formation incluant techniciens et ouvriers n'aurait qu'une portée limitée. Il faut en effet que les efforts de formation, qui demandent des investissements en temps et en argent, soient en rapport avec les résultats obtenus. Ces derniers s'expriment en terme d'adéquation de la formation – et des formateurs – aux objectifs de l'entreprise.

Le coût de la formation continuée au sein de la société se décompose en plusieurs éléments :

- coût des heures consacrées par le stagiaire à sa formation (65 %)
- factures reçues des organismes de formation (25 %)
- temps consacré à la préparation et l'organisation des formations (10 %)
- à cela s'ajoute un coût, non chiffrable, lié à la désorganisation du travail en l'absence des stagiaires.

L'entreprise établit une classification interne des différentes formations en fonction de leur nécessité :

- formation de base applicable à l'ensemble du personnel : vitale pour la survie de l'entreprise (ex : sécurité, qualité, mise à jour technique et technologique)
- formation de valorisation : destinée principalement aux cadres qui veulent évoluer dans la hiérarchie et les responsabilités. On attend d'eux qu'ils compensent le temps qu'ils consacrent à ce type de formation par des prestations supplémentaires non rémunérées. Le coût se limite donc aux factures des organismes de formation.
- formation de culture générale : statut apparenté au précédent.

Les actions de formation s'inscrivent dans une politique de formation clairement définie par la Direction générale. L'ensemble des frais de formation sont pris en charge par la société dans le cadre de budgets annuels préétablis.

Le « bilan social » (obligation légale, instaurée en 1996, de renseigner les initiatives en matière de formation dans les comptes annuels) a permis une prise de conscience, au niveau de l'entreprise elle-même, de ce que représente la formation et son coût.

La société faisant partie d'un groupe international, la tendance est d'évoluer vers une organisation de formations « intra-groupe » (économie d'échelle, meilleure cohérence et adéquation des formations en fonction des métiers, meilleure qualité des formateurs) avec le risque d'exclusion de partenaires institutionnels tels que les universités ou les fédérations professionnelles.

3. Recommandations

3.1 Principes directeurs

1) Notre rapport se focalise sur le financement de formations courtes, ne donnant pas droit à un titre académique, de niveau universitaire, et s'adressant à des cadres diplômés. Les ingénieurs civils et les ingénieurs agronomes sont principalement visés mais ne sont pas les destinataires exclusifs des propositions qui suivent.

2) Tout personnel de cadre, tant dans les entreprises que dans les administrations, doit pouvoir bénéficier d'une formation continuée d'ampleur raisonnable.

3) Le financement de cette formation doit être supporté en partie par les entreprises (eu égard au bénéfice qu'elles en retireront pour leur compétitivité), mais également par l'État en raison de l'impact de la formation continuée sur la situation socio-économique de l'ensemble de la société, et, sans oublier, par le cadre lui-même, le premier bénéficiaire, dont il sera question au point suivant.

4) Les modalités d'intervention de l'État doivent favoriser l'implication personnelle du cadre dans son effort de formation. On pourrait distinguer entre les formations visant à accroître les connaissances professionnelles qui seraient à charge de l'entreprise avec l'aide de l'État et les formations visant à accroître les connaissances de base qui pourraient rester partiellement à charge du bénéficiaire (l'État intervenant, comme c'est déjà le

cas actuellement mais dans le régime des frais réels, en exonérant d'impôts les frais de formation exposés par le travailleur lui-même). L'incitant d'une rétribution complémentaire liée à l'effort de formation pourrait également être envisagé (comme le fait l'Ordre des Médecins). La liaison de la rémunération à l'acquisition d'une formation complémentaire n'aurait toutefois sa pleine justification que dans la mesure où cette formation entraîne une modification objective de la fonction ou de la manière dont elle est exercée.

5) Les institutions universitaires sont le lieu naturel où une offre de formation pour ingénieurs civils et ingénieurs agronomes peut se déployer au mieux. L'État doit donc non seulement reconnaître aux universités cette (nouvelle) mission de formation continuée, ce qui est en fait déjà le cas, mais les doter des moyens pour l'exercer correctement (développement d'une culture multimédias, enseignement à distance...). Un fonds de soutien aux initiatives en formation continuée devrait être créé. Des incitants « académiques » appropriés devraient être proposés aux formateurs.

6) Le financement par l'État des organismes de formation doit être assorti de modalités de contrôle de la qualité de ces formations, p.ex. par le biais de formules d'accréditation de terme limité à mettre au point. L'évaluation de la qualité doit également intégrer le « return » des formations pour les entreprises. Ce devrait être le rôle de l'organe mixte de concertation (tel que recommandé dans le rapport CAPAS précédent) d'exercer cette tâche de contrôle-qualité. Enfin, l'accréditation doit porter sur deux niveaux : contrôle de la validité et de la qualité du programme de formation et contrôle de la cohérence d'un programme de formation pour le cadre lui-même.

7) Le financement de cet organe de concertation devrait être à charge des Pouvoirs publics.

8) En définitive, il y a lieu d'établir les meilleures synergies possibles entre les trois protagonistes d'un partenariat à trois : entreprise (y compris administration), université (l'organisme naturel de formation pour les cadres), pouvoirs publics.

9) Cette nouvelle façon de penser et d'agir vise prioritairement la formation entrepreneuriale. Elle ne devrait être que corollairement un acte de promotion sociale individuelle. Dans le même ordre d'idée, c'est à l'entreprise ou l'administration que revient l'initiative. Il n'est pas question de renouveler les errements des crédits d'heure du passé.

3.2 Recommandations adressées aux autorités publiques

En conséquence, nous estimons qu'il incombe à l'État fédéral, à la Communauté française et aux Régions de jouer un rôle fondamental d'instigateurs

1) en élargissant le cadre actuel de la formation continuée, au delà de la lutte contre le chômage, à la compétitivité des entreprises et l'efficacité de toutes les administrations, et en stimulant au sein des unes et des autres, dans un esprit d'autonomie de gestion, le développement du capital intellectuel qu'elles possèdent ;

2) en édictant, sous la forme d'objectifs qui deviendraient des engagements à terme, les moyens minimaux à consacrer à la formation du personnel des entreprises et des administrations. Dans cette perspective, on étudiera en détail les dispositions étrangères existant dans les pays d'Europe occidentale et on évaluera leurs effets ;

3) en procédant par étapes selon un calendrier à établir, débutant par les ingénieurs civils et les ingénieurs agronomes, moteurs de l'économie du pays, suivis des enseignants et des cadres en général et, en finale, de tout le personnel des entreprises et administrations ;

4) en élargissant dès maintenant aux administrations l'application de la loi du 30 juin 1996 qui concerne la présentation d'un bilan du capital intellectuel ;

5) en encourageant la mention explicite dans les contrats d'emploi des ingénieurs civils et des ingénieurs agronomes d'une durée recommandée pour la formation continuée : cette durée devrait être de 8 à 10 jours par an ou encore 4% du temps de travail en moyenne. Les frais seraient à partager selon une formule à définir ;

6) en créant un organe mixte de concertation de la formation continuée des ingénieurs civils et des ingénieurs agronomes, comme il est suggéré dans le rapport du CAPAS de novembre 97. Cet organe pourrait, entre autres, jouer le rôle de chambre d'accréditation pour les organismes et les programmes de formation, et assurer le suivi et le contrôle quant à l'aboutissement des engagements conclus ;

7) en assurant un financement des universités pour la mission de recyclage dont elles sont à présent légalement chargées. Ce pourrait être un financement a posteriori calculé sur base du prix coûtant et fonction du nombre des participants pour des for-

mations d'initiative propre ou encore un financement forfaitaire pour un programme accrédité. Pour les formations en partenariat entre entreprises et universités, la Communauté pourrait intervenir à concurrence de la moitié des coûts ;

8) en accordant l'exonération fiscale pour les coûts occasionnés aux entreprises pour la formation de leurs cadres. Les coûts devraient inclure non seulement les coûts directs mais également les coûts liés à la non productivité pendant la période de formation.

Deux dispositions vont déjà dans ce sens aujourd'hui.

- celle de l'art. 67 du CIR qui prévoit depuis 95 une exonération fiscale des bénéfices à concurrence de 400 000 FB par unité de personnel supplémentaire affecté à la recherche.
- celle aussi de l'art. 68 du même code qui prévoit une exonération fiscale des bénéfices pour des investissements corporels ou incorporels neufs. L'explication du texte fait allusion, en ce qui concerne les investissements incorporels, aux frais de RD, aux licences, aux brevets et au savoir-faire, ce dernier non autrement précisé et qui constitue donc une base intéressante de discussion ;

9) alternativement pour les sociétés qui ne font pas de profit, par mauvaise fortune conjoncturelle ou par raison sociale, en créant des incitants par réduction de taxes, redevances, précomptes, ou par élargissement de la substance amortissable ;

10) en introduisant dans les nouvelles dispositions, des modalités de souplesse pour les PME ;

11) en aménageant, au niveau de la déclaration des impôts des personnes physiques, les modalités de prise en compte des dépenses de formation dans les charges professionnelles, même en cas d'utilisation du régime forfaitaire ;

12) en prenant conscience du rôle important dans la formation que peuvent jouer les seniors, porteurs de la culture d'entreprise, et en édictant des mesures fiscales favorisant cette mission.

Références

- [1] *L'avenir appartient aux pays qui se mueront en société qui apprend!* Mémoire de la Fondation de l'Entreprise, 12 juillet 1999.
- [2] *Pour une Europe de la Connaissance*, Communication de la Commission de l'Union Européenne, docum. COM(97)563 final, 11 novembre 97.

- [3] *La formation continuée, gage d'avenir dans une société technologique pour l'ingénieur, le scientifique et l'entreprise : rapport et recommandations*, rapport CAPAS, novembre 1997.
- [4] *Le financement de la formation continuée des ingénieurs civils et des ingénieurs agronomes*, actes du colloque CAPAS, Palais des Académies, 16 décembre 1997.
- [5] *Current State of University Continuing Education*, Rapport EUCEN (1999) disponible à la Présidence de l'Association (Prof. de Kosinsky, ULg, 6 Quai Banning, Liège).
- [6] *La formation continue dans l'entreprise et son aspect financier* par J.Cl. Lombart et F. de Schrevel, Actes du Colloque CAPAS sur le financement de la formation continuée des ingénieurs civils et des ingénieurs agronomes, 16 décembre 1997, pp. 37-40.

Composition du groupe de travail

Dr. J.J. Van de Berg, Président	Administrateur Solvay
Prof. C. Eugène, directeur de la publication	UCL
ir. R. Baeyens	Centre de Formation, Electrabel,
Prof. S. Boucher	Recteur Fpms
Prof. R. Compère	Président AIGx
Prof. N. Dehousse	Prof. ém. ULg, président du CAPAS
Prof. V. de Kosinsky	ULg, président EUCEN
M F. de Schrevel	Directeur-adjoint, Groupe Fabricom
M J. Deweck	A.I.Ms
Baron A. Jaumotte	Prof. ém. ULB
Prof. B. Leduc	ULB
ir. J.Cl. Lombart	Directeur Fabricom
M V. Obozinski	Commission européenne
Prof. R. Peeters	UCL
Lt. Général G. Renson,	
Prof. J. Rondal	ULg
M ^{me} C. Sztalberg	Conseiller scientifique ULB
M Vanden Berge	IBM
Prof. M. Van den Plas	Prof. ém. ERM
Mr. A. Van Nieuwenhove	Conseiller à la formation FEDICHEM
M L. Weickmans	Past-president AIGx