

Rapport du Groupe d'experts « Compétitivité et Emploi »

Commission 5 : « Efforts de formation des entreprises »

Novembre 2015

Version actualisée, mars 2016

Table des matières

Table des matières	1
---------------------------------	----------

1. Le capital humain, clé de la croissance et de l'emploi dans une économie de la connaissance

3

1.1. Le capital humain en Belgique, état des lieux de l'offre et de la demande	3
1.1.1. Évolution du niveau d'éducation de la population	3
1.1.2. Niveau d'éducation des entrants	5
1.1.3. Évolution des types de métiers	7
1.2. Les défis majeurs auxquels notre économie est confrontée	11
1.2.1. Globalisation	11
1.2.2. Mobilité	12
1.2.3. Progrès technique	14
1.2.4. Vieillesse de la population active	15
1.3. Lignes directrices européennes sur la formation continue	18
1.3.1. L'éducation et la formation au cœur des stratégies européennes	19
1.3.2. Enjeux	24
1.4. Les acteurs de la formation professionnelle continue en Belgique	25
1.4.1. Apprenants	25
1.4.2. Entreprises	28
1.4.3. Partenaires sociaux	30
1.4.4. Pouvoirs publics (État fédéral, Communautés et Régions)	30
1.4.5. Les opérateurs de formation	31

2. Dispositifs d'aide au développement de la formation professionnelle visant les travailleurs et/ou les entreprises en Belgique

33

2.1. Cadre institutionnel	33
2.1.1. Pouvoirs publics	33
2.1.2. Partenaires sociaux	38
2.2. Dispositifs et opérateurs	39
2.2.1. Pouvoirs publics	39
2.2.2. Partenaires sociaux	56
2.3. De financiële investering in opleiding als indicator van de vormingsinspanningen	57
2.3.1. Het huidige wettelijk kader	57

2.3.2. "Harmoniserings"-pogingen	61
2.3.3. Conclusie: tekortkomingen in het huidig wettelijk kader	66
3. Dispositifs d'aide au développement de la formation professionnelle visant les travailleurs et/ou les entreprises à l'étranger : quelques pratiques et dispositifs intéressants	67
3.1. Trois objectifs généraux à viser au travers de la formation professionnelle	67
3.2. Facteurs de succès pour atteindre ces objectifs	67
3.2.1. Cadre stratégique pour l'apprentissage professionnel	68
3.2.2. La responsabilité partagée entre les acteurs	68
3.2.3. L'implication des interlocuteurs sociaux	68
3.2.4. L'établissement de partenariats durables entre les différents acteurs de la formation professionnelle	69
3.2.5. L'anticipation des besoins en qualifications	70
3.2.6. L'existence d'une « garantie qualité » des dispositifs de formation	70
3.2.7. Flexibilité des dispositifs de formation	71
3.2.8. La promotion et la valorisation de l'apprentissage en alternance	71
3.2.9. Portabilité du droit individuel à la formation	72
3.2.10. Simplicité et visibilité des différents dispositifs au sein du système	73
3.3. État des lieux chiffré	73
3.3.1. Indicateurs généraux de fonctionnement du marché du travail	75
3.3.2. Indicateurs relatifs à l'éducation et à la formation	75
4. Analyse des sources statistiques existantes	78
4.1. Statistiques existantes à la Banque nationale de Belgique	78
4.1.1. Champ d'application	78
4.1.2. Contenu	79
4.2. Bestaande statistieken bij de FOD Economie: AD Statistiek - Statistics Belgium	85
4.2.1. Enquête naar de arbeidskrachten (EAK)	85
4.2.2. Enquête naar de voortgezette beroepsopleidingen (CVTS)	87
4.2.3. De Enquête volwasseneneducatie (AES)	89
4.3. Vergelijking tussen de verschillende statistische bronnen	90
4.3.1. Methodologische verschillen	90
4.3.2. Conceptuele verschillen	92
4.3.3. Conclusie	92
4.4. Regionale opleidingsstatistieken	92
4.4.1. Cijfers ter evaluatie van een welomlijnd programma	93
4.4.2. Versnippering aan communicatiekanalen	93
5. Un nouveau cadre pour la politique de formation	94

5.1. Le cadre légal et réglementaire actuel	94
5.1.1. Les compétences fédérales en matière de formation professionnelle	94
5.1.2. L'article de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations	96
5.1.3. Les conclusions pour le cadre actuel	99
5.2. Formalisation et suivi des compétences de la main-d'œuvre	100
5.2.1. Rapport entre formation initiale et formation continue	100
5.2.2. Améliorer la transparence du cadre de formation	100
5.2.3. Détecter les besoins de formation	101
5.3. Les objectifs de la politique de formation	104
5.4. Opérationnalisation des objectifs	105
5.4.1. Approche institutionnelle	106
5.4.2. L'approche du compte individuel de formation	110
5. Een nieuw kader voor het opleidingsbeleid	118
5.1. Het huidige wettelijke en regelgevende kader	118
5.1.1. De federale bevoegdheden inzake voortgezette opleiding	118
5.1.2. Artikel van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact	120
5.1.3. De conclusies rond het huidige kader	123
5.2. Formalisering en opvolging van de competenties van de arbeidskrachten	124
5.2.1. De verhouding tussen initiële en voortgezette opleidingen	124
5.2.2. De transparantie van het opleidingskader bevorderen	125
5.2.3. De opleidingsnoden opsporen	125
5.3. Doelstellingen van het vormingsbeleid	128
5.4. Operationalisering van de doelstellingen	130
5.4.1. Institutionele benadering	130
5.4.2. De aanpak van de individuele opleidingsrekening	135

Inleiding

In juli 2013 bezorgde de Expertengroep «Concurrentievermogen – Werkgelegenheid» (EGCW) een eerste verslag aan de federale regering. De opleidingsinspanningen van ondernemingen vormden één van de onderwerpen die de EGCW in dit verslag analyseerde. Aangaande deze vormingsinitiatieven bestaat immers een wettelijke doelstelling, die stipuleert dat ondernemingen globaal genomen 1,9% van hun totale loonmassa aan opleidingen moeten spenderen. Omtrent het in de praktijk brengen van deze doelstelling bestaan echter interpretatieverschillen, waardoor de EGCW de taak kreeg om deze wettelijke norm van 1,9% op een objectieve wijze te analyseren.

Wegens de onnauwkeurigheid van het huidige wettelijke kader kwam de EGCW tot het besluit dat niet kan worden nagegaan of de vormingsinvestering 1,9% van de loonmassa van de bedrijven uit de private-sector bedraagt. Op vraag van de federale regering drong zich inzake vorming bijgevolg een nieuwe opdracht op. De EGCW kreeg immers de taak om te onderzoeken welke meetbare en effectieve doelstellingen m.b.t. vorming zouden kunnen nagestreefd worden en dit zowel op nationaal niveau als op het niveau van de bedrijfstakken en de bedrijven.

Deze opdracht wordt toevertrouwd aan een technische commissie, die bestaat uit vertegenwoordigers van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), de Nationale Bank van België (NBB) en de AD Economische analyses en internationale economie (E4) en de AD Statistiek – Statistics Belgium van de FOD Economie (ADS)¹. Het secretariaat van deze commissie berust tevens bij deze laatste instelling.

Dit document bevat de weerslag van de door de commissie uitgevoerde analyse. Na de inleiding schetst het eerste deel het algemene kader. Hierbij wordt vooreerst de arbeidsmarkt onder de loep genomen, door de evolutie van het menselijk kapitaal cijfermatig weer te geven. Vervolgens beschrijft dit hoofdstuk in welke mate vorming een antwoord biedt op een aantal economische uitdagingen, zoals de globalisering en de vergrijzing van de actieve bevolking. De Europese richtlijnen inzake vorming komen aan bod en het eerste deel sluit af met een beschrijving van alle betrokken actoren en de rol die ze inzake voortgezette opleidingen vervullen.

Het tweede deel schetst vervolgens de huidige situatie, met een gedetailleerde beschrijving van het huidige institutionele kader en van de voornaamste nationale en regionale initiatieven. Uiteraard komt ook de financiële indicator hierbij aan bod, evenals de beperkingen verbonden aan het huidige wettelijke kader en de harmonisatieacties die op vraag van de sociale partners plaatsvonden.

Deel drie gaat hierna dieper in op bestaande buitenlandse praktijken. Hierbij wordt bijzondere aandacht besteed aan de lessen die uit deze voorbeelden kunnen getrokken worden. Dit hoofdstuk beschrijft tevens de voornaamste internationale indicatoren en positioneert België ten opzichte van de voornaamste buurlanden.

¹ De volgende personen hebben meegewerkt aan het opstellen van deze nota: Luc Denayer, Céline Mouffe en Héléne Van Kerrebroeck voor de CRB, Philip Braekmans, Marie-Laure Noirhomme en Jan Vanthuyne voor de FOD WASO, Cécile Buydens, Philippe Delhez, Pierrette Heuse en Héléne Zimmer voor de NBB, Steffi Mignon voor E4 en Pieter Vermeulen voor de ADS van de FOD Economie.

Een vierde hoofdstuk spitst zich toe op de voornaamste nationale bronnen, waarbij de meeste aandacht uitgaat naar de sociale balansen enerzijds en drie Europese enquêtes uitgevoerd in België door de ADS anderzijds.

Daar waar de eerste vier delen in hoofdzaak descriptief van aard zijn, formuleert deel 5 ten slotte twee concrete alternatieven voor het huidige vormingsbeleid. Om deze alternatieven correct te kaderen, vangt dit deel 5 echter aan met een beknopte herhaling van de huidige situatie. Concreet wordt er stilgestaan bij de bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende beleidsniveaus, bij het huidige wettelijke kader en bij de ettelijke problemen die uit dit kader voortvloeien. Vervolgens wordt er stilgestaan bij de verhouding tussen initiële- en voortgezette opleidingen en worden via een aantal buitenlandse best-practices mogelijkheden gepresenteerd om de opleidingsnoden correct te detecteren. Een volgende paragraaf somt de voornaamste objectieven van het vormingsbeleid op. Maar het zwaartepunt van dit deel ligt bij de vierde paragraaf, waarin de twee alternatieven voor het huidige beleid in detail worden beschreven. Het eerste alternatief gaat hierbij uit van een institutionele benadering, waarbij men de sectoren de vrijheid verleent om op basis van hun specifieke noden de beste instrumenten uit te tekenen. Het tweede alternatief presenteert de individuele opleidingsrekening. Ce compte contient des crédits destinés à financer la formation certifiée dans une optique de gestion de la carrière professionnelle.

Dit rapport is afwisselend in het Frans en in het Nederlands opgesteld. Enkel voor deel 5 vond er een vertaling plaats, waardoor dit hoofdstuk integraal in beide talen wordt opgenomen.

Het is ten slotte van belang om te benadrukken dat in dit rapport wordt getracht om de bevoegdheidsverdeling tussen de federale overheid en de gefedereerde entiteiten correct te kaderen. Deel 5 van dit rapport biedt een aantal bouwstenen om tegemoet te kunnen komen aan de uitdagingen op het vlak van het vormingsbeleid. Dit vanuit een globale benadering. Het spreekt echter voor zich dat ieder overheidsniveau de verantwoordelijkheid draagt over de eigen bevoegdheden. De voorgestelde alternatieven en instrumenten en de eventuele uitvoering ervan dienen dan ook vanuit deze optiek te worden geïnterpreteerd, namelijk met respect voor de bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende overheden.

1. Le capital humain, clé de la croissance et de l'emploi dans une économie de la connaissance

Cette partie tentera de caractériser la qualité de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, sous l'angle de la qualification de celle-ci ; ces grandes tendances sont indissociables des défis économiques et sociaux auxquels notre économie est confrontée.

Un état des lieux de l'offre et de la demande de compétences sera esquissé en s'appuyant sur le niveau d'éducation sanctionné par un diplôme (1.1.1. et 1.1.2) puis sur le type de métier exercé (1.1.3.). Dans un contexte de développement de la globalisation, de la mobilité, du progrès technique et de vieillissement de la population (1.2.), l'adaptation des compétences revêt une importance cruciale.

1.1. Le capital humain en Belgique, état des lieux de l'offre et de la demande

1.1.1. Évolution du niveau d'éducation de la population

Les compétences d'une personne combinent les qualifications obtenues par la formation initiale mais aussi par la formation continue, ainsi que l'expérience professionnelle, sociale, et les talents individuels. Or, les compétences ne sont pas facilement mesurables, au contraire des connaissances sanctionnées par un titre scolaire.

Il est possible de caractériser l'offre et la demande de main-d'œuvre par le diplôme le plus élevé obtenu². Les personnes faiblement qualifiées correspondent alors à celles qui ont au maximum terminé l'enseignement secondaire inférieur (CITE 0-2), les moyennement qualifiées sont celles qui ont terminé l'enseignement secondaire supérieur au plus (CITE 3-4) et les hautement qualifiées sont diplômées de l'enseignement supérieur (CITE 5-6).

En théorie, la mesure la plus fidèle de la demande des employeurs serait celle des postes vacants classés par niveau de qualification requis. Les données (administratives) pour la Belgique sont toutefois incomplètes et soulèvent des problèmes d'interprétation, car les employeurs n'indiquent pas systématiquement le niveau de diplôme exigé dans les offres déposées. On fait donc dans notre analyse l'hypothèse que la structure actuelle de la demande des employeurs est la même que celle qui a déjà été satisfaite, c'est-à-dire celle des personnes déjà en emploi.

Jusqu'en 1995, la part des personnes faiblement qualifiées dans l'emploi était plus élevée que celle des deux autres groupes d'éducation traditionnellement retenus (voir graphique ci-dessous). Cette part a sans cesse reculé depuis, les générations de travailleurs âgés de plus de 50 ans - faiblement qualifiés selon leur niveau de formation initiale -, mais ayant acquis des compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction au cours de leur carrière – étant remplacées par des plus jeunes, davantage diplômées.

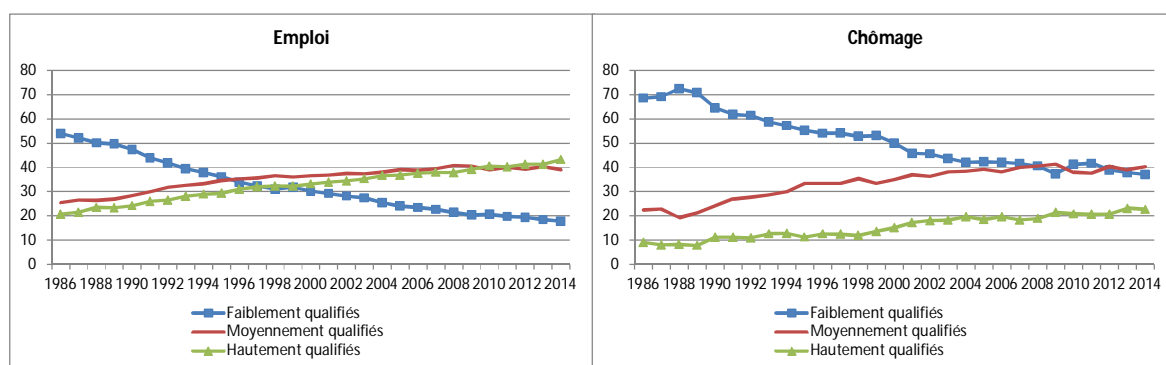
L'amélioration de la qualification moyenne des emplois occupés a été étroitement liée à l'élévation du niveau général de formation de la population totale, qui résulte d'un changement dans

² Classification internationale type de l'éducation, CITE (ISCED en anglais).

l'acquisition des compétences, avec la généralisation de l'accès à l'éducation secondaire dans pratiquement tous les pays de l'UE.

Les personnes faiblement qualifiées au chômage sont également proportionnellement moins nombreuses.

Graphique 1 Ventilation de la population en emploi et de la population en âge de travailler par niveau d'éducation (population âgée de 15 à 64 ans, en pourcentage du total)



Source : DGS (EFT)

Le degré d'(in)adéquation entre la demande et l'offre de main-d'œuvre peut être approché en confrontant les distributions de l'emploi et de la réserve de main-d'œuvre par niveau de qualification (Zimmer (2012)³, ILO (2014)⁴, Braes et Herremans (2014)⁵). Les parts dans le total des emplois exercés par des personnes moyennement et hautement qualifiées s'établissaient respectivement à 39 et 43 % en 2014, ce qui signifie que, par solde, 18 % des emplois étaient de faible qualification. Mais lorsque l'on examine la réserve de main-d'œuvre qui est théoriquement rapidement mobilisable, soit les demandeurs d'emploi, 77 % sont faiblement ou moyennement qualifiés. Les inadéquations sur le marché du travail s'expliquent en partie par cet écart, les qualifications demandées – révélées par la structure de l'emploi – apparaissant en moyenne supérieures à celles dont dispose une frange de la réserve de main-d'œuvre. Toutefois 23 % des demandeurs d'emploi ont terminé des études supérieures. C'est une proportion non négligeable qui reflète notamment les

³ Zimmer, H. (2012), «Inadéquations sur le marché du travail», Revue économique de la Banque nationale de Belgique, septembre.

⁴ ILO (2014), Key Indicators Of The Labour Market, eighth edition, Geneva: International Labour Office.

⁵ Braes, S. et W. Herremans (2014), Opleidingsmismatch tussen vraag en aanbod: de positie van Vlaanderen in Europa, in Over.Werk, 2014, 1, p. 37-43.

difficultés d'insertion rencontrées par ceux qui possèdent certes un diplôme plus poussé, mais moins valorisé sur le marché du travail.

Le taux d'emploi diffère significativement selon que l'on a ou pas poursuivi ses études : en 2014, 37 % des personnes n'ayant pas terminé l'enseignement secondaire avaient un emploi, contre 64 % de celles ayant un certificat de l'enseignement secondaire supérieur et 82 % des personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur. Corrélativement, le taux de chômage décroît avec le niveau d'éducation : 5 % des actifs hautement qualifiés sont au chômage, contre 16 % de ceux ayant quitté prématurément l'école.

Tableau 1 – Taux d'emploi et de chômage selon le niveau de qualification
(respectivement en pourcentage de la population totale et de la population active âgée de 15 à 64 ans, en 2014)

	Taux d'emploi	Taux de chômage
Faiblement qualifiés	37,3	16,4
Moyennement qualifiés	63,8	8,8
Hautement qualifiés	81,9	4,7

Source: DGS (EFT).

Or, se pencher sur la structure de l'emploi total ne permet pas d'évaluer les nouvelles attentes des entreprises. Pour tenter d'y remédier, il est possible de ne retenir que le chômage et l'emploi des jeunes (âgés de 15 à 34 ans), pour qui les exigences en termes de qualifications formelles sont devenues plus élevées - et reflètent le changement de structure de l'économie. En effet, ce ne sont plus que 14 % des emplois qui sont exercés par des personnes faiblement qualifiées, le reste se partageant de manière presque égale entre les autres niveaux d'éducation. Cependant, du côté de l'offre, ce sont encore près de huit demandeurs d'emploi sur dix dans cette tranche d'âge qui sont faiblement ou moyennement qualifiés.

Tableau 2 - Distribution de l'offre et de la demande de travail par niveau de qualification auprès des jeunes
(en pourcentage de la population correspondante, en 2013)

	Emploi 15-34 ans	Chômage 15-34 ans
Faiblement qualifiés	13,7	36,1
Moyennement qualifiés	43,5	41,1
Hautement qualifiés	42,8	22,8

Source : CE (EFT).

1.1.2. Niveau d'éducation des entrants

Étant donné que les personnes qui peuvent faire valoir un certain passé professionnel peuvent plus facilement compenser leur éventuel manque de diplômes, il est intéressant de se pencher plutôt sur les caractéristiques des entrants potentiels sur le marché du travail, soit les jeunes.

La Belgique compte 37 % de personnes hautement qualifiées dans sa population adulte (25 à 64 ans). Cette part a constamment augmenté ces dernières années et la proportion d'individus ayant terminé des études supérieures dépasse celle des principaux pays voisins et se situe au-dessus de la moyenne européenne.

Tableau 3 - Part de la population âgée de 25 à 64 ans détentrice d'un diplôme universitaire ou assimilé (CITE 5-6) (pourcentages)

	2000	2005	2010	2014
UE27	18,9	22,4	25,9	29,3 ⁽¹⁾
Belgique	27,1	31,0	35,0	36,9
Allemagne	22,5	24,6	26,6	27,0
France	21,6	25,4	29,0	33,5
Pays-Bas	24,0	30,1	31,9	34,0

⁽¹⁾ UE28.

Source: CE (EFT).

Ces développements peuvent s'expliquer en partie par une part relativement importante et en augmentation des jeunes détenteurs d'un diplôme du supérieur. Environ 44 % des personnes âgées de 30 à 34 ans ont terminé des études supérieures en Belgique. L'objectif que notre pays s'est fixé dans le cadre de la stratégie Europe 2020 est de parvenir à une proportion d'au moins 47 %.

Tableau 4 - Part de la population âgée de 30 à 34 ans détentrice d'un diplôme universitaire ou assimilés (CITE 5-6) (pourcentages)

	2000	2005	2010	2014
UE27	22,4	28,1	33,6	37,9 ⁽¹⁾
Belgique	35,2	39,1	44,4	43,8
Allemagne	25,7	26,1	29,8	31,4
France	27,4	37,7	43,5	44,1
Pays-Bas	26,5	34,9	41,4	44,6

⁽¹⁾ UE28.

Source : CE (EFT).

Mais les formations suivies dans le cadre de ces études supérieures ne sont pas nécessairement en adéquation avec les besoins d'une économie de plus en plus axée sur l'innovation et la connaissance. En effet, par exemple, seuls 17 % des nouveaux diplômés universitaires ont opté pour des domaines d'études scientifiques, une part qui n'a guère évolué en une dizaine d'années et situe la Belgique dans le bas du classement européen. En moyenne dans l'UE27, 23 % des jeunes diplômés disposent d'une formation scientifique.

Tableau 5 - Part des nouveaux diplômés en sciences, mathématiques et ingénieur dans le total des nouveaux diplômés universitaires (CITE 5-6) (en pourcentage du total des nouveaux diplômés universitaires)

	2000	2005	2010	2012
UE27	24,8	22,7	22,1	22,8
Belgique	18,9	18,5	16,6	16,9
Allemagne	26,6	27,3	25,7	27,3
France	30,5	26,9	26,5	n.d.
Pays-Bas	15,7	15,9	14,1	14,5

Source : CE (EFT).

Alors que la part des jeunes diplômés de l'université est plutôt élevée en Belgique, il reste toujours une proportion importante (qui a à peine diminué, contrairement aux pays voisins) de jeunes en décrochage scolaire, c'est-à-dire qui ont quitté prématurément le système d'éducation

avant d'avoir terminé leurs études secondaires. Environ une personne âgée de 18 à 24 ans sur dix (9,8 % en Belgique en 2014) risque ainsi de se présenter sur le marché du travail sans disposer d'un bagage de compétences de base pour pouvoir s'y insérer.

Cependant, cet indicateur de décrochage scolaire ne renseigne pas sur le statut socio-économique du jeune. La CE se réfère plutôt à l'indicateur «NEET» («Not in education, employment or training») pour identifier les problèmes d'insertion des jeunes, c'est-à-dire le pourcentage de jeunes de 15 à 24 ans qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation. Ce ratio s'est élevé à 12,3 % en Belgique en 2012. L'objectif que s'est fixé la Belgique est de faire baisser cette part de jeunes à risque à 8,2 % d'ici 2020. La proportion de «NEET» est nettement plus faible en Allemagne et surtout aux Pays-Bas.

Tableau 6 - Part des personnes âgées de 15 à 24 ans sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation (taux NEET)
(en pourcentage de la population totale correspondante)

	2000	2005	2010	2014
UE27	13,2	12,6	12,7	12,4
Belgique	17,7	13,0	10,9	12,0
Allemagne	7,7	10,9	8,3	6,4
France	10,2	10,9	12,3	10,7
Pays-Bas	3,8	5,3	4,3	5,0

Source : CE (EFT).

1.1.3. Évolution des types de métiers

Analyser la demande par le niveau de qualification requis pour un emploi se rapproche davantage de la réalité du marché du travail. Mais ce niveau n'est pas aisé à mesurer puisqu'il n'existe pas de correspondance parfaite entre métier et diplôme. La CITP⁶ se réfère aux tâches accomplies dans l'exercice d'une profession et les regroupe en fonction des compétences requises pour le poste de travail. Les professions sont réparties entre ces groupes selon le niveau des compétences requises pour les exercer⁷ et la nature de ces compétences. Ainsi, le grand groupe CITP 9 des professions élémentaires est composé de métiers faisant appel à des compétences équivalentes à celles apprises dans l'enseignement primaire. Nous utilisons une approximation⁸ en regroupant neuf types de métiers CITP (niveau le plus agrégé) sous trois niveaux de qualification⁹, de la même manière que Brousse (2008)¹⁰, Maselli (2012)¹¹ ou que la CE (2014)¹². Les postes de haute qualification rassemblent les directeurs, cadres de direction et gérants, les professions intellectuelles et scientifiques, les professions intermédiaires (CITP 1 à 3). Les postes de faible qualification regroupent les professions élémentaires (par ex. manœuvres ou personnel de nettoyage, CITP 9). Entre

⁶ Classification internationale des types de professions, CITP (ISCO en anglais). Les forces armées ont été exclues.

⁷ Lorsque l'on utilise les niveaux d'éducation formelle requis comme élément de mesure du niveau de compétences d'une profession, il s'agit de ceux définis par la CITE (Classification internationale type de l'éducation).

⁸ Les niveaux requis d'éducation ne sont que l'un des éléments de mesure du niveau de compétences et n'ont qu'une valeur indicative.

⁹ Pour chaque métier catégorisé dans un niveau d'éducation, la majorité des personnes occupées ont le niveau d'éducation correspondant.

¹⁰ Brousse C. (2008), « L'édition 2008 de la classification internationale type des professions », *Courrier des statistiques*, n°125, INSEE, novembre-décembre.

¹¹ Maselli I. (2012), «The evolving supply and demand of skills in the labour market», *Intereconomics*, 47, (1), janvier/février.

¹² EC (2014), *European Vacancy Monitor*, Issue n°12, February. Rem CITP 4 à 8 sont considérés comme qualifiés ("skilled"), avec une distinction entre les métiers manuels et non-manuels.

ces deux catégories se trouvent les postes de qualification moyenne (par ex. employés administratifs, vendeurs, ouvriers qualifiés de l'industrie, CITP 4 à 8).

Entre 2000 et 2014, on constate une quasi-stabilisation des métiers de faible qualification et même une légère baisse de ceux de qualification moyenne, contre une importante hausse de l'effectif au sein des métiers de haute qualification (+26 %).

Tableau 7 - Ventilation de l'emploi par type de métier (CITP) en Belgique

	Variations entre 2000 et 2014		Niveaux en 2014
	(pourcentages)	(pourcentages du total)	(milliers)
Qualification faible	3,6	10,2	458
Qualification moyenne	-1,2	43,3	1 935
Qualification élevée	26,4	46,5	2 076
Total	10,5	100,0	4 468

Source : CE (ETF).

Au total, la structure de l'emploi par type de métiers se présente ainsi : 10 % d'emplois de faible qualification et 43 % d'emplois de qualification moyenne et près de 47 % de qualification élevée. La distribution de l'emploi par diplôme obtenu indiquant – comme on l'a vu plus haut – une part plus importante de travailleurs faiblement qualifiés, certaines personnes, notamment les plus âgées, peuvent exercer un emploi de moyenne voire de haute qualification en raison de l'expérience professionnelle acquise (cf. infra). C'est aussi le cas parmi les 15-34 ans mais dans une moindre mesure. La structure par niveau d'éducation des jeunes demandeurs d'emploi qui ont moins d'expérience à faire valoir semble quant à elle en inadéquation avec les exigences des employeurs (révélée par la structure de l'emploi), 36 % n'ayant pas de diplôme du secondaire.

Or, d'autres caractéristiques que les qualifications sanctionnées par un diplôme jouent un rôle dans la probabilité pour un demandeur d'emploi d'être engagé et, même si les descriptions de profil attachées aux postes à pourvoir sont exprimées en termes de niveau ou de domaine d'études, les attentes réelles des entreprises vont au-delà de ces critères, qui visent le plus souvent à opérer un premier tri parmi les candidats potentiels. Les entreprises sont à la recherche de personnes « prêtes à l'emploi » : opérationnelles, polyvalentes et pouvant apprendre par elles-mêmes. Si relativement peu de nouveaux métiers sont apparus, beaucoup se complexifient, s'hybrident et font appel à de nouvelles compétences et connaissances. Dans ce contexte d'exigences accrues, les employeurs souhaitent de plus en plus compléter ces compétences professionnelles techniques par des compétences transversales. Il s'agit de compétences sociales (collaborer, travailler en équipe, montrer de l'empathie, bien communiquer), méthodologiques (trouver des solutions, transposer des expériences à de nouveaux problèmes, suivre la progression, planifier) et « contributionnelles » (aménager le poste de travail, organiser, assumer des responsabilités, persuader) (FOREM, 2010 ; CE, 2010)¹³.

L'analyse des fonctions critiques, produite chaque année par les services publics régionaux de l'emploi révèle les problèmes de recrutement rencontrés par certains employeurs. La récurrence d'une année à l'autre de nombreuses professions dans les listes régionales de fonctions critiques confirme la nature structurelle de ces difficultés. En Flandre et en Wallonie, la grande majorité des métiers techniques critiques répertoriés en 2008 (avant la crise) se retrouvent en 2012, soit 13 en Wallonie et 87 en Flandre (portant sur une liste des métiers critiques beaucoup plus longue chaque année, compte tenu notamment de la plus importante part de marché du VDAB en tant

¹³ FOREM (2010), «Étude exploratoire sur les opportunités d'insertion pour le public éloigné de l'emploi. Deuxième phase: parcours et secteurs d'insertion», Marché de l'emploi - Analyse, juillet ; EC (2010), Flash Eurobarometer: Employers' perception of graduate employability, November.

que canal de recrutement¹⁴). A Bruxelles, on retrouve le plus souvent les mêmes métiers administratifs critiques en 2008 et en 2012 (9 métiers).

La tendance à la hausse du niveau de qualification des emplois devrait se poursuivre dans les années à venir. Le Cedefop prévoit pour la Belgique une hausse de l'emploi importante entre 2013 et 2025 dans les métiers requérant généralement un diplôme du supérieur : postes de direction et professions intellectuelles et scientifiques mais surtout dans les professions « intermédiaires » (par exemple dans la santé), où 140 000 nouveaux jobs seraient attendus.

Parmi les métiers considérés de qualification moyenne, le nombre de conducteurs d'installations et de machines devrait fortement croître entre 2013 et 2025. En revanche, des emplois disparaîtraient dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (en raison de la tertiarisation de l'économie) ainsi que dans les fonctions administratives (progrès technologiques).

Les professions élémentaires compteraient un peu plus de travailleurs, ce qui pourrait représenter une opportunité pour les personnes sans diplôme. Cependant, ce groupe de professions ne compterait toujours que pour environ 10 % de l'emploi total en 2025 (490.000 sur un total de 4 825 000). En 2025, les professions intellectuelles et scientifiques représenteraient 20 % de l'emploi (984 000 emplois), suivies des professions dites intermédiaires (19 %).

Dans ce contexte, l'informatisation des métiers est susceptible de se poursuivre¹⁵. Dans le débat économique sur le sujet, les tenants de l'approche « maximaliste » vont plus loin puisque selon eux, l'automatisation des métiers (remplacement des humains par des machines) ne concernera plus seulement les tâches routinières mais également de plus en plus de métiers qualifiés impliquant des tâches cognitives et non-routinières. L'étude de Frey et Osborne (2013)¹⁶ appliquée à des centaines de métiers aux Etats-Unis une probabilité d'automatisation. Les métiers caractérisés par un degré élevé de créativité, de compétences sociales, de qualités perceptives et de manipulation sont moins « à risque ». Le même exercice a été réalisé par l'institut Bruegel (2014)¹⁷ pour les pays européens. Il en ressort que pour la Belgique, 50 % des métiers seraient à risque. Les résultats de ce type d'études doivent être nuancés car ils sont entourés d'un certain degré d'incertitude et l'analyse ne précise guère dans quel horizon temporel les changements pourraient se produire : d'ici-là, la définition des métiers actuels aura pu changer. En effet, la dynamique de disparition et d'apparition de nouveaux métiers (qui pourraient justement apparaître du fait de ces changements technologiques) n'est pas un phénomène nouveau.

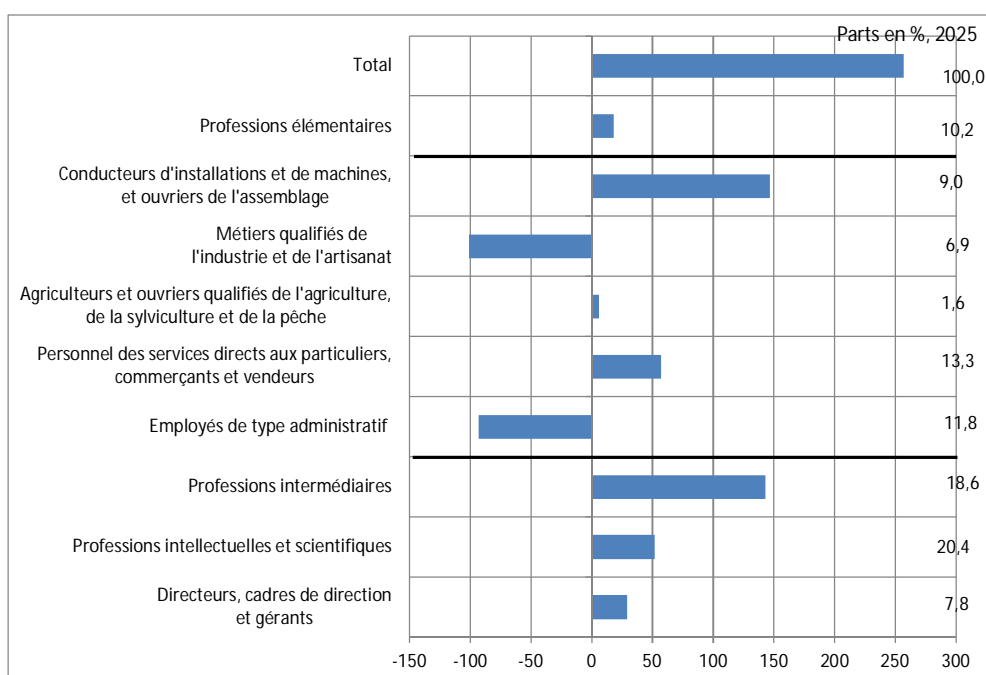
¹⁴ Selon une étude menée par Idea Consult à la demande de Federgon (2006), le taux d'utilisation des SPE comme canal de recrutement par les employeurs diffère significativement d'une région à l'autre: 48% à Bruxelles, 71% en Flandre et 46% en Wallonie. Source: Federgon-Idea Consult (2006), Radiographie de la politique de recrutement et des flux de travailleurs.

¹⁵ Voir Brynjolfsson, E. et A. McAfee (2012), «Race against the machine: how the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy», Research Brief, The MIT Center for Digital Business, January.

¹⁶ Frey, C.B. and M. Osborne (2013), The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?, Oxford Martin School, September.

¹⁷ Bruegel blogspot, «The computerisation of European jobs», 17th July 2014.

Graphique 2 Evolution attendue de l'emploi par catégorie de métier entre 2013 et 2025, en Belgique
(variation en milliers, sauf mention contraire)



Source : Cedefop.

1.2. Les défis majeurs auxquels notre économie est confrontée

Le rythme rapide des évolutions technologiques et le développement de la société de la connaissance - qui se traduisent notamment par des changements organisationnels et de nouvelles méthodes de production - requièrent une mise à jour régulière des compétences. Celle-ci est d'autant plus impérative que la concurrence internationale s'intensifie sur des marchés globalisés, alors que la population active vieillit du fait des effets de cohorte du baby-boom avec des âgés qui travaillent plus longtemps et du ralentissement du nombre de nouveaux entrants sur le marché du travail. L'investissement dans la formation professionnelle continue offre une réponse à ces défis car elle renforce à la fois la productivité et l'employabilité des travailleurs et la compétitivité des entreprises.

1.2.1. Globalisation

Dans le contexte de globalisation de l'économie mondiale, qui voit l'émergence de nouveaux concurrents économiques, préserver la compétitivité des productions nationales constitue un défi de taille, en particulier pour une petite économie ouverte comme la Belgique. Stimuler la croissance de la productivité sans pénaliser l'emploi exige d'accélérer le rythme des réformes structurelles, d'autant que celles-ci demandent du temps pour produire leurs effets. Ce processus doit porter notamment sur une stratégie d'innovation efficace et de développement du capital humain à travers la formation. Permettre aux efforts d'innovation de se concrétiser dans de nouvelles productions moins soumises à la pression concurrentielle internationale demande la mobilisation de nombre d'acteurs, au premier rang desquels figurent les entreprises, qui doivent

compter sur une main-d'œuvre qualifiée en nombre suffisant, et sur le soutien des pouvoirs publics.

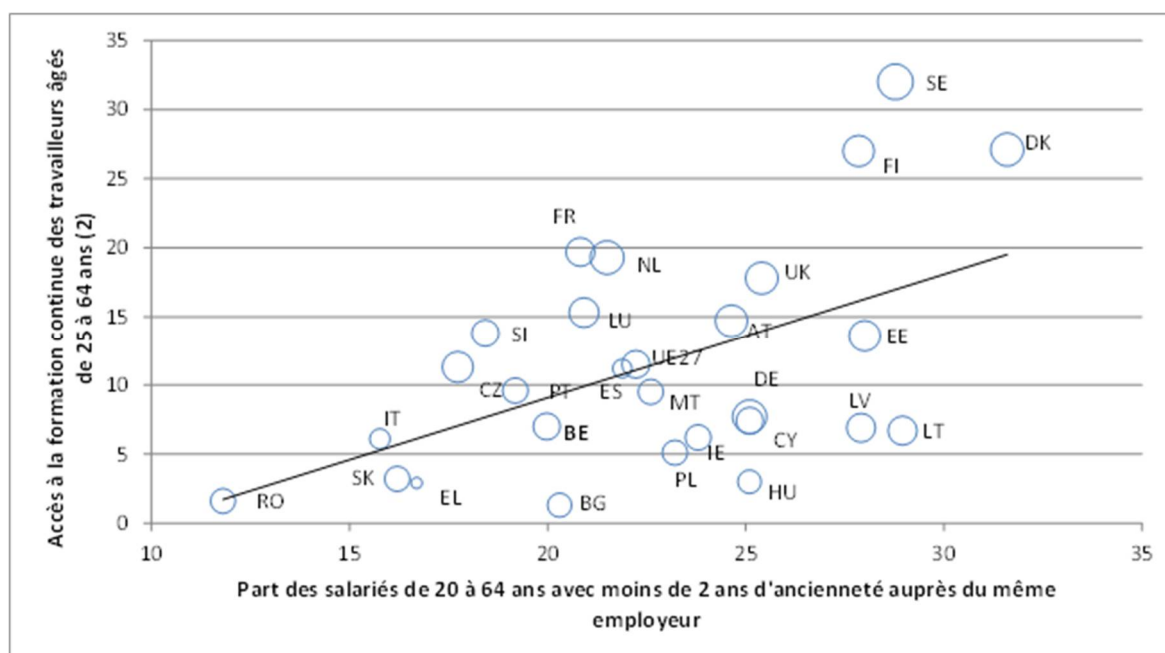
1.2.2. Mobilité

La mobilité de la main-d'œuvre ne constitue pas un objectif en soi en termes de politique de l'emploi. En favorisant l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, elle contribue cependant à une meilleure allocation des ressources et à soutenir la croissance économique. La formation professionnelle continue y apporte une contribution majeure, tant sur le plan interne (changement de fonction auprès du même employeur) qu'externe à l'entreprise (reconversion vers des métiers, des activités en croissance).

L'évolution de l'économie impose aux entreprises, comme à la main-d'œuvre, de faire preuve d'une grande faculté d'adaptation. La perspective pour les travailleurs de réaliser l'ensemble de leur carrière auprès du même employeur appartient de plus en plus au passé. Quand bien même ce serait le cas, les travailleurs sont davantage amenés à changer de fonction ou de localisation au sein de la même entreprise : on parle dans ce cas de mobilité fonctionnelle, verticale lorsque le nouveau poste comporte davantage de responsabilités, ou horizontale lorsqu'il s'agit du même type de fonction au sein d'un service différent. L'introduction de la mobilité fonctionnelle dans la gestion des ressources humaines, en combinaison avec une politique de formation continue visant à développer le capital humain au sein de l'entreprise, renforce l'employabilité des travailleurs, notamment des plus âgés qui peuvent y trouver des opportunités pour prolonger leur carrière professionnelle dans des fonctions plus adaptées à leurs capacités de travail et susceptibles de valoriser leurs compétences (cf. infra) et accroît les possibilités de développement des entreprises qui peuvent trouver auprès de leur personnel les compétences qui pourraient faire défaut sur le marché du travail.

Lorsqu'il y a un changement d'employeur, on parle de mobilité professionnelle. Elle peut être appréhendée à travers l'ancienneté des travailleurs, qui correspond au temps passé au sein d'une même entreprise. Sur la base des résultats des enquêtes sur les forces de travail (EFT), harmonisées au niveau européen, on constate une mobilité plus importante que la moyenne dans les pays nordiques ; plus d'un quart des salariés ont moins de deux ans d'ancienneté et moins de la moitié des salariés travaillent auprès du même employeur depuis huit ans ou plus. La Belgique se situe nettement en retrait par rapport à ces pays, deux individus sur dix travaillant pour leur employeur actuel depuis moins de deux ans. Sans que l'on puisse en tirer de lien de cause à effet, on constate toutefois qu'il existe une relation positive entre le taux d'accès des travailleurs à la formation et la mobilité. Les pays « nordiques » sont aussi ceux où le taux de participation à une formation est le plus élevé, avec par exemple près d'un travailleur sur trois se formant au Danemark. L'accès à la formation est mesuré ici par les réponses aux questions des EFT. Selon cette source, en 2013, 7 % des travailleurs âgés de 25 à 64 ans interrogés en Belgique avaient suivi une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête.

Graphique 3 Mobilité et accès à la formation dans l'UE27, en 2013⁽¹⁾
(pourcentages)



⁽¹⁾ La taille de chaque point pour les pays présentés est proportionnelle au taux d'emploi des 20-64 ans.

⁽²⁾ En pourcentage de la population correspondante. Il s'agit de savoir dans l'enquête si oui ou non le travailleur âgé de 25 à 64 ans a suivi une formation durant les 4 semaines la précédant.

Source : CE (EFT)

La même relation positive est vérifiée entre la mobilité et le taux d'emploi sans qu'on ne puisse une fois de plus établir de lien causal entre ces phénomènes. La formation en elle-même ne crée en effet pas l'emploi, mais elle améliore l'employabilité des travailleurs et donc leur capacité à se maintenir en emploi ou à en trouver. Dans un marché du travail qui devient de plus en plus transitionnel, l'accès à la formation constitue donc un atout pour s'inscrire dans une dynamique de l'emploi.

L'ancienneté dépend de multiples facteurs. Les caractéristiques de l'emploi lui-même, celles de l'entreprise, mais aussi la composition et le niveau de qualification de la population active sont cruciales. Les institutions du marché du travail, en matière notamment de formation des salaires et de protection de l'emploi, sont également déterminantes. L'ancienneté n'est pas indépendante des systèmes de protection sociale et d'accompagnement des demandeurs d'emploi, c'est d'ailleurs un des aspects essentiels d'une politique de flexicurité. Enfin, le contexte macroéconomique ne peut pas être négligé, une conjoncture favorable facilite les changements d'employeur.

La mobilité professionnelle peut aller de pair avec une mobilité géographique des travailleurs. Cette dernière contribue à atténuer les inadéquations qui peuvent apparaître entre offre et demande de main-d'œuvre sur les marchés locaux du travail. En cela, elle permet une meilleure allocation des ressources et apporte un soutien à la croissance. La dispersion des taux de chômage à l'intérieur d'un pays est un indicateur de ces inadéquations.

La mobilité, qu'elle soit géographique ou professionnelle assure de plus grandes chances d'accéder à l'emploi ou de s'y maintenir. S'il n'est de facto pas possible de garantir la sécurité des emplois, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux peuvent mettre en œuvre les moyens nécessaires pour assurer l'insertion ou la réinsertion rapide des demandeurs d'emploi. Cela suppose de créer, et de maintenir, les conditions d'une croissance économique dynamique et durable, au travers notamment d'une politique visant à stimuler l'innovation, la recherche, y compris fondamentale, et le développement de nouvelles technologies et de produits, ainsi que les investissements dans la formation, initiale et continue.

1.2.3. Progrès technique

Le progrès technique influence le marché du travail de deux manières au moins : d'une part, en transformant la structure de l'emploi (destruction et remplacement de certains emplois) et, d'autre part, en transformant la nature du travail exercé. Cette influence de la technologie ne se limite pas, loin s'en faut, aux emplois faiblement qualifiés.

Au fil du temps et donc de la carrière des individus, certaines compétences précédemment nécessaires perdent de leur utilité. Cette obsolescence a pris de l'importance avec le caractère plus exigeant et la complexification des emplois ; les avancées technologiques accélèrent cette tendance de fond. Le rythme d'obsolescence des compétences est en cela intimement liée au progrès technique. Ce phénomène limite, dans de nombreux métiers, les possibilités de transmission des connaissances des aînés aux jeunes travailleurs et donc les opportunités de reclassement en tuteur de travailleurs en fin de carrière.

On ne peut aborder les avancées du progrès technique sans mentionner le développement des TIC. Celles-ci ont marqué de leur empreinte le quotidien des citoyens, mais aussi des entreprises qui y voient la possibilité de gains de productivité et de nouveaux débouchés. Pour le travailleur, quelle que soit sa fonction, la connaissance des TIC est de plus en plus complémentaire à celles propres à son métier. Selon l'enquête EWCS (2010)¹⁸, près de deux tiers des répondants en Belgique déclaraient utiliser un ordinateur au travail, contre un peu plus de la moitié en moyenne dans l'UE. Plus de la moitié des travailleurs interrogés en Belgique utilisaient internet à diverses fréquences, contre 44 % dans l'UE.

¹⁸ Eurofound, *5th European working conditions survey – 2010*.

Tableau 8 - Importance des technologies de l'information au travail
(pourcentages du total, 2010)

	Belgique			UE27		
	(Presque) tout le temps	Entre ¼ et ¾ du temps	(Presque) jamais	(Presque) tout le temps	Entre ¼ et ¾ du temps	(Presque) jamais
Votre travail implique-t-il de travailler avec des ordinateurs ?	39,4	23,9	36,7	28,9	23,1	48,1
Votre travail implique-t-il d'utiliser internet ou le courrier électronique ?	33,8	20,7	45,5	22,2	21,7	56,1

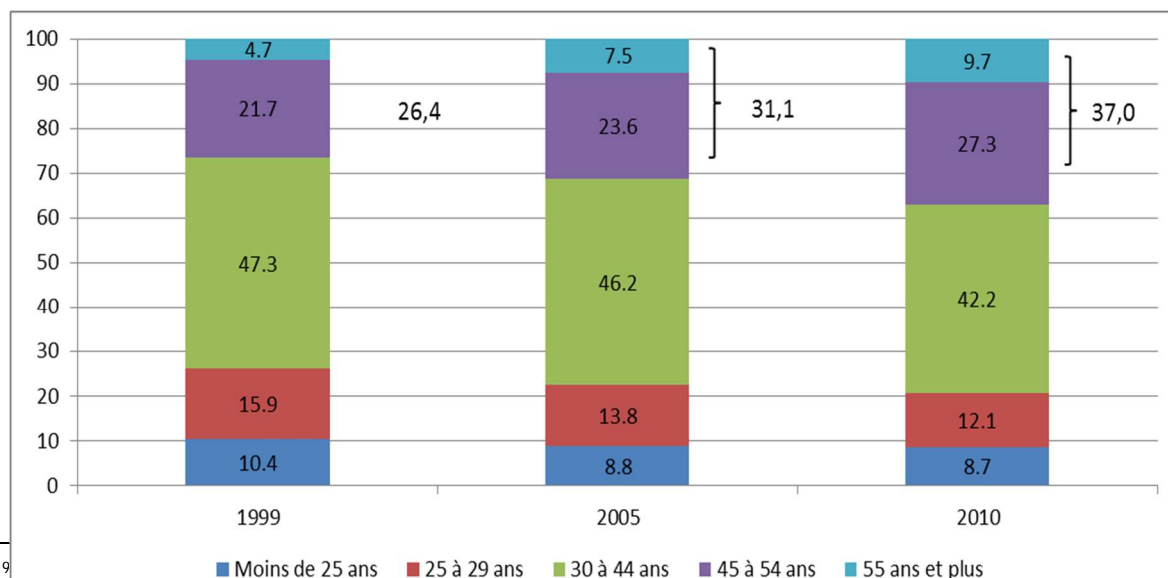
Source : Eurofound (EWCS, année de référence 2010).

Si peu d'emplois échappent aux TIC, la problématique de l'évolution des compétences concerne bien plus que les « nouvelles » technologies. Le Cedefop (2013)¹⁹ souligne que d'ici 2025, à tous les niveaux de qualification, les emplois proposés seront de plus en plus souvent des emplois difficilement remplaçables par la technologie, les changements organisationnels ou l'externalisation. Il s'agira d'emplois exigeant de penser, communiquer, organiser, décider. La nouvelle approche de la compétence déplace le centre de gravité du poste de travail vers l'individu et met en évidence des compétences plus génériques. Celles dites « sociales » (autonomie, capacité d'organisation, capacité à communiquer, à travailler en groupe, gestion des imprévus, du stress, etc.) ont pris davantage de place dans la définition de la qualification professionnelle. Ces aptitudes ou attitudes sont attendues à tous les niveaux de qualification et de responsabilité. Mais si ces compétences ont un caractère individuel, elles ne sont pas innées, elles se construisent à travers la formation et l'expérience professionnelle.

1.2.4. Vieillesse de la population active

Les enfants du baby-boom nés dans les années 50 et 60 ont commencé à quitter le marché du travail et cette vague va s'accélérer dans les prochaines années. D'ici là, ils vont contribuer au vieillissement relatif de la population active.

Graphique 4 Évolution de la structure par âge du personnel des entreprises du secteur privé
(en pourcentage du total)



Source : DGS (SES).

Cela pose un problème de compétitivité pour les entreprises, car non seulement le coût salarial moyen des travailleurs de 55 ans et plus est sensiblement plus élevé que celui des travailleurs plus jeunes, mais en Belgique cette progression des salaires avec l'ancienneté (l'âge) est relativement plus marquée que dans la plupart des autres pays de l'UE. L'augmentation du coût salarial moyen qui en découle n'est pas en soi une difficulté si elle s'accompagne d'une évolution parallèle de la productivité des travailleurs. Or ce lien ne semble pas toujours établi²⁰.

Cette progression salariale agit sur le comportement des entreprises (coût) et des salariés (salaire de réservation). On l'illustre par le fait que si les départs croissent fortement à partir de 55 ans, on n'observe quasiment plus d'engagements à partir de cet âge. Le défi pour notre économie est clair ; elle se prive d'une fraction importante (et qui le sera de plus en plus) de sa ressource en main-d'œuvre devenue apparemment trop onéreuse par rapport à sa productivité. Il est illusoire d'agir à court terme sur la formation des salaires, dès lors l'investissement dans la formation et l'éducation des quinquagénaires (qui a longtemps été considéré comme un gaspillage de ressources tant par les employeurs que par les pouvoirs publics compte tenu du fait que ces personnes se retirent du marché du travail bien avant l'âge légal de la pension - l'effet *end of game*) retrouve tout son intérêt. La perception de l'utilité de la formation par les travailleurs eux-mêmes peut aussi être mise en cause. Si les travailleurs s'estiment suffisamment compétents pour accomplir leurs tâches quotidiennes, si les formations proposées ne leur permettent pas d'améliorer la qualité de leur travail journalier ou leurs perspectives de carrière, ou si elles ne sont pas adaptées aux capacités d'apprentissage des travailleurs plus âgés, ces derniers risquent de s'en détourner (CSE, 2012)²¹.

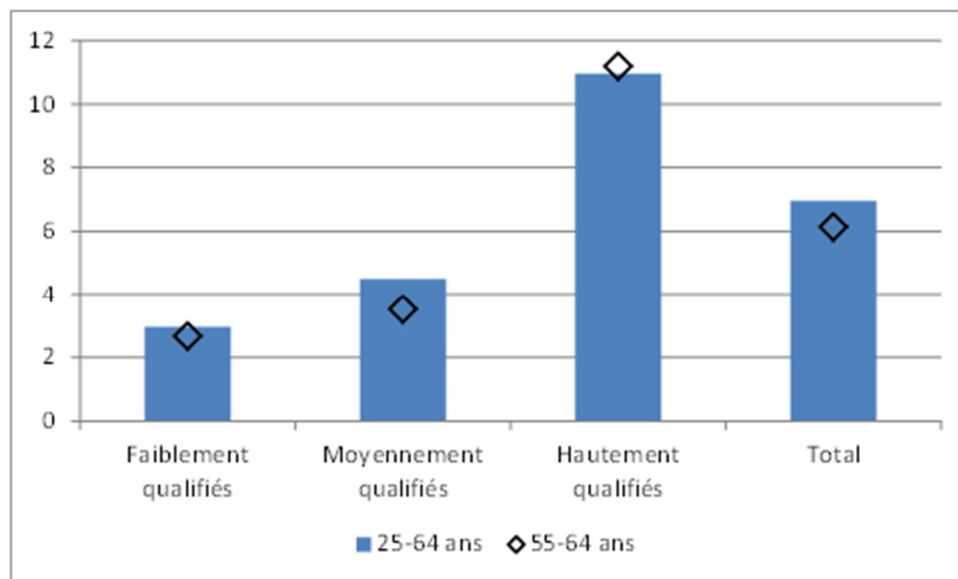
Le vieillissement démographique, les changements institutionnels en faveur d'un allongement de la vie active et un environnement de travail en perpétuelle mutation plaident pour un changement de paradigme : il faut dès à présent œuvrer pour le développement et l'actualisation des compétences de tous les travailleurs, tout au long de leur vie active. Cela d'autant plus que le vieillissement démographique est conjugué à l'apparition de nouveaux besoins en compétences et, qu'au cours des prochaines décennies, nous ne disposerons que d'une étroite marge de manœuvre pour y répondre en remplaçant les seniors par des plus jeunes.

²⁰ CSE (2014), *Avis sur la relation entre salaire et ancienneté*.

²¹ CSE (2012), *Pour un vieillissement actif*.

En conclusion, dans un contexte international de plus en plus concurrentiel, la création de nouvelles activités, de nouvelles entreprises et de nouveaux emplois est le moteur du progrès économique. Elle doit pouvoir s'appuyer sur un réservoir de main-d'œuvre qualifiée et capable de s'adapter à un environnement en constante évolution. C'est en cela que la formation continue est un rouage essentiel de la dynamique économique. Elle renforce l'adaptabilité et la sécurité d'emploi des travailleurs, dans leur fonction actuelle ou une différente, auprès de leur employeur actuel ou d'un autre. Il s'agit d'un investissement dans le capital humain, soutien du potentiel de croissance de notre économie, dont les individus, les entreprises et les pouvoirs publics sont tout autant responsables que bénéficiaires, comme on le verra plus loin. Tous les groupes de la population n'y ont pas encore accès, ou pas de manière adaptée. Tel est le cas des travailleurs âgés de 55 ans et plus, qui sont appelés à rester plus longtemps actifs sur le marché du travail, et dont les compétences, parfois acquises sur le terrain, doivent pouvoir être entretenues afin de garantir leur employabilité.

Graphique 5 Accès à la formation continue des travailleurs selon l'âge et le niveau d'éducation
(pourcentages de la population correspondante, en 2013)



Source : CE (EFT).

1.3. Lignes directrices européennes sur la formation continue

Au niveau européen, la notion de « formation professionnelle continue » s'inscrit au sein d'un ensemble de concepts et d'initiatives relatives à un discours global sur le rôle de l'éducation et de la formation dans nos sociétés. Cette conception « européenne » de la formation est l'aboutissement d'une réflexion qui a démarré dès les années 90 et s'est pleinement exprimée au début des années 2000 dans la Stratégie de Lisbonne, puis s'est prolongée dans le cadre de la Stratégie EU2020²².

Si l'éducation et la formation, dont la formation professionnelle, restent la prérogative des États et se traduisent en autant de politiques nationales, les initiatives et impulsions européennes pèsent de plus en plus sur ces politiques, au travers de la définition d'objectifs communs, du *benchmarking* des pratiques et de l'échange d'informations dans le cadre d'une sensibilisation à l'importance de l'éducation et de la formation pour le développement et la stabilité socioéconomique à long terme de l'Union européenne. Ainsi, on constate une collaboration et un échange de plus en plus importants entre les pays, basés sur la méthode ouverte de coordination (MOC)²³. Les États membres (EM) doivent rendre un rapport annuel présentant leurs avancées en matière de réformes de leurs systèmes d'éducation et de formation, permettant ainsi la comparaison et l'apprentissage mutuel²⁴.

Après avoir précisé ce qu'on entend par formation professionnelle, cette section présente le cadre européen à la lumière duquel il faut étudier le développement des dispositifs de formation développés par/dans les entreprises dans les EM. Nous présentons chronologiquement les évolutions du discours européen en la matière, en introduisant les objectifs que l'UE s'est progressivement fixés en matière d'efforts et de participation à la formation, et en identifiant l'impact sur la conception et les attentes à l'égard des dispositifs de formation.

La **formation professionnelle** représente les situations d'apprentissage dans lesquelles l'individu acquiert des qualifications ou des compétences professionnelles nouvelles ou manquantes lui permettant d'améliorer ses chances d'insertion, de progression salariale ou de promotion, dans le cadre de son emploi actuel ou d'un emploi futur, et d'évoluer avec les transformations du monde du travail. Elle permet l'ajout de savoirs et de savoir-faire additionnels par rapport à une situation de départ. Le caractère professionnel des qualifications et des compétences implique qu'il s'agit de savoirs et de savoir-faire mobilisables pour l'insertion sur le marché du travail, le déroulement de la carrière ou le retour à l'emploi après une interruption. C'est donc le but de l'apprentissage qui est déterminant en la matière, plutôt que la forme : les formations concernées peuvent par conséquent prendre des formes très diverses, en matière de domaine couvert, de prestataire, de mode de financement ou d'horaire (pendant ou en dehors de la journée de travail).

22 Pour plus de détails sur la Stratégie UE2020, voir CE (2010), EUROPE 2020 - A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Communication de la Commission, Bruxelles, Commission européenne, 3 mars 2010.

23 La méthode ouverte de coordination (MOC), a été lancée dans le cadre du Sommet de Lisbonne, en 2000. Selon la définition de la Commission européenne, elle renvoie à « un processus volontaire de coopération politique fondé sur l'établissement d'objectifs et d'indicateurs communs destinés à mesurer la progression vers ces objectifs. Les gouvernements traduisent les objectifs communs en plans d'action présentés sous forme de rapports stratégiques nationaux. Ces rapports sont évalués par la Commission et le Conseil, dans le cadre de rapports conjoints qui analysent les résultats obtenus, dans les différents États membres, par des initiatives décidées à l'échelle européenne. La MOC vise également à mettre en place un apprentissage mutuel en ce qui concerne l'examen approfondi des politiques, programmes et dispositifs institutionnels présentés comme constituant de « bonnes pratiques » dans les rapports nationaux. L'un des outils les plus importants à cet égard est l'examen par les pairs, qui favorise la diffusion des bonnes pratiques entre les États membres par l'évaluation de l'efficacité des principales politiques ou institutions », définition consultée sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=753&langId=fr>.

24 VERDIER E. (2008), « L'éducation et la formation tout au long de la vie : une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution », Sociologie et sociétés, vol. 40, n°1, p. 199.

Comme toute activité de formation, les formations professionnelles peuvent être classifiées selon leur nature²⁵ :

- un premier type de formation est caractérisé par une transmission des savoirs et des savoir-faire structurée, dans le cadre du système éducatif, prévoyant une progression des apprentissages selon une échelle graduée et sanctionnée par une certification. Elle s'adresse essentiellement aux jeunes jusqu'à l'âge de 25 ans environ ;
- un second type de formation regroupe les autres activités de transmission de savoirs et de savoir-faire structurée, où intervient une relation élève-enseignant, qu'elle prenne place dans ou en dehors du système d'enseignement et quel que soit l'âge de l'apprenant ;
- enfin, un dernier type regroupe les activités d'apprentissage intentionnel revêtant un caractère moins organisé et moins structuré, dans lesquelles n'intervient pas de relation d'enseignement.

La **formation professionnelle** renvoie à différents dispositifs de formation, lesquels s'adressent à des publics différents.

La **formation professionnelle initiale** en entreprise regroupe essentiellement les formes d'enseignement prévoyant une alternance d'enseignement théorique en milieu scolaire et d'expérience pratique en milieu de travail, l'apprentissage en entreprise devant permettre une transition plus fluide entre l'école et le monde du travail. Elle concerne donc les jeunes (stagiaires et apprentis) scolarisés dans des établissements d'enseignement et inscrits dans un parcours de formation dont au moins une partie a lieu au sein d'une entreprise formatrice accueillante, dans le cadre de ses activités.

La **formation professionnelle continue** développée par/dans les entreprises renvoie à l'ensemble des dispositifs de formation proposés aux travailleurs – effectifs ou potentiels – de l'entreprise à des fins de développement de leurs compétences professionnelles, en lien avec l'activité actuelle ou future de l'individu ou de la firme. Elle s'adresse donc aux personnes ayant terminé (ou interrompu prématurément) leur parcours scolaire initial et désireuses de compléter leurs savoirs et savoir-faire par des compétences additionnelles.

1.3.1. L'éducation et la formation au cœur des stratégies européennes

a. Stratégie de Lisbonne

La Stratégie de Lisbonne (2000) a consacré l'importance de l'éducation et de la formation tout au long de la vie pour le processus de transformation économique et les modifications structurelles des marchés du travail. Ces changements rendent en effet encore plus crucial l'acquisition des compétences pour le développement d'une économie compétitive et inclusive²⁶.

L'expression « éducation et formation tout au long de la vie » (traduction de « lifelong learning ») est le vocable référent du discours européen – et d'ailleurs de l'ensemble des pays de l'OCDE – sur la stratégie à adopter pour œuvrer à la croissance d'une Union de la connaissance²⁷. L'ambition

25 Ces définitions, qui s'appuient sur le manuel d'Eurostat : Classification of learning activities – manual, Eurostat, 2006, sont reconnues au niveau international.

26 En réalité, la préoccupation européenne pour l'éducation et la formation date déjà des années 1990, avec la publication de plusieurs « Livres blancs » y faisant référence. La Stratégie de Lisbonne fut l'occasion de traduire, pour la première fois, cette préoccupation en objectifs concrets pour 2010, que la Stratégie EU2020 prolongera et adaptera pour 2020.

27 GREEN A. (2002).

affichée est celle de la constitution d'un réel « espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie », via l'établissement de stratégies globales et nationales cohérentes et la réforme profonde des systèmes d'éducation et de formation des EM.

Dès ce moment, les EM coopèrent en matière d'éducation et de formation afin de parvenir à la réalisation d'objectifs communs à atteindre pour 2010. Pour ce faire, plusieurs cadres et programmes d'action sont établis et guident le développement et/ou la réforme des systèmes nationaux de formation et d'éducation. A cette fin, des benchmarks, ainsi qu'une évaluation régulière des progrès réalisés par les EM, sont mis en œuvre dans le cadre d'un processus dynamique de rencontres et de rapports relatifs aux actions des EM.

Trois objectifs sont fixés en matière d'éducation et de formation :

1. améliorer la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation ;
2. faciliter l'accès de tous à l'éducation et à la formation ;
3. ouvrir les systèmes aux différents acteurs de la société, et notamment au monde de l'entreprise.

Communication de la Commission : Réaliser un espace européen de l'éducation et de formation tout au long de la vie²⁸

Dès 2001, la Commission européenne définit l'éducation et la formation tout au long de la vie comme « toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences, dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi »²⁹.

L'intention d'apprendre est un élément essentiel de cette définition ; l'apprentissage fortuit en est par conséquent exclu. L'autre élément important est le caractère organisé des activités, même si cette organisation peut parfois uniquement reposer sur l'apprenant lui-même.

Cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation : « Education and Training 2010 »

Sur base du principe directeur de formation tout au long de la vie et afin d'atteindre les objectifs structurels de Lisbonne, l'UE a fixé des objectifs en matière d'éducation et de formation, développés dans le cadre du programme « Education & Training 2010 (ET 2010) » adopté en mars 2002 lors du Sommet de Barcelone.

Pour en contrôler la réalisation, plusieurs benchmarks ainsi qu'une série d'indicateurs de progrès ont été fixés. Concernant la formation tout au long de la vie, il était alors envisagé d'atteindre un taux de participation de la population âgée de 25 à 64 ans à l'un ou l'autre type de formation³⁰ de 12,5 % en 2010.

²⁸ CE (2001), Réaliser un espace européen de l'éducation et de formation tout au long de la vie. Communication de la Commission, Bruxelles, Commission européenne, 21 novembre 2001, p. 10.

²⁹ CE (2001) et « LLL : all learning activity undertaken throughout life, with the aim of improving knowledge, skills and competences, within a personal, civic, social and/or employment related perspective », Classification of learning activities – manual, Eurostat, 2006.

³⁰ Il s'agit de l'ensemble des activités de formation destinées aux adultes ayant complété un parcours d'enseignement ou de formation initiaux.

Le processus de Copenhague

Lancé en 2002 et entretenu par des rencontres fréquentes, un processus particulier, dit de Copenhague, a été institué afin de renforcer et développer tout particulièrement les systèmes de formation professionnelle, initiale et continue, au sein des EM. Ce processus repose sur l'initiative volontaire des partenaires, à partir de la méthode ouverte de coordination (MOC).

Depuis le lancement du processus et la « Déclaration de Copenhague » des rencontres régulières ont rassemblé l'ensemble de ces acteurs : à Maastricht en 2004, Helsinki en 2006, Bordeaux en 2008 et enfin à Bruges en novembre 2010. Ces rencontres ont abouti à la publication de communiqués importants sur les objectifs et les réformes à apporter aux systèmes nationaux de formation professionnelle.

Quatre objectifs ont été instaurés³¹ :

- le renforcement de la dimension européenne de la formation professionnelle via la construction d'un espace européen qui y est dédié ;
- la transparence, l'orientation et l'information sur les dispositifs de formation professionnelle au sein des EM et au niveau européen via la création de plusieurs outils ;
- le développement de la reconnaissance des compétences et des qualifications, par l'instauration de niveaux de référence et de principes de certification et de validation des acquis de l'expérience communs. À ce niveau, l'accent est mis sur l'importance d'une réflexion sur les qualifications et les compétences au niveau sectoriel et sur le rôle des partenaires sociaux en matière de formation continue ;
- l'amélioration de la qualité des systèmes de formation professionnelle, tant initiale que continue.

En 2004, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) est créé afin de suivre les avancées réalisées par les pays par rapport aux priorités qu'ils se sont engagés à mettre en œuvre³².

Par ce processus, l'UE affirme clairement l'importance de l'éducation et la formation professionnelle pour la réalisation de ses deux objectifs généraux – une économie compétitive et inclusive - via le développement des compétences ainsi qu'un travail important en matière de transitions professionnelles. La dernière rencontre de Bruges en 2010 a été l'occasion de rappeler la pertinence de ce processus et l'a relancé à partir d'une série d'objectifs à court et moyen terme³³. L'accent a notamment été mis sur la responsabilité partagée - pouvoirs publics, entreprises, opérateurs de formation, travailleurs eux-mêmes - en matière de formation continue des travailleurs et sur la nécessité de développer des coopérations.

Dans cette dynamique, des instruments concrets ont été développés et implémentés afin d'instaurer un véritable cadre européen en matière de formation professionnelle. Citons ainsi le

31 Conseil de l'Union européenne (2002), Résolution visant à promouvoir le renforcement de la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels, Bruxelles, 19 décembre 2002.

32 Voir le site internet du Centre pour avoir accès à l'ensemble des publications et analyses relatives à la formation professionnelle : <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Index.aspx>.

33 CE (2010), Communiqué de Bruges sur la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels pour la période 2011-2020, adopté par les ministres chargés de l'enseignement et de la formation professionnels des États membres de l'UE et approuvé par la Commission européenne et les partenaires sociaux européens (CES, BusinessEurope, UEAPME, CEEP), 7 décembre 2010.

cadre européen des certifications (CEC), l'Europass³⁴, le système européen de crédit d'apprentissage pour l'éducation et la formation professionnelle (ECVET) ou encore le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'éducation et la formation professionnelle (CERAQ).

L'attention particulière pour les nouveaux métiers et les besoins de formation et de qualification professionnelle qui y sont liés est également prise en compte³⁵.

Le processus de Copenhague a, dans ce cadre, fixé une série de priorités à atteindre en matière de réforme des dispositifs de la formation professionnelle pour 2010 d'abord, pour la période 2011-2020 ensuite. Nous pouvons, entre autres, relever les éléments suivants : valorisation de l'enseignement et la formation professionnels, augmentation du nombre d'apprentis en Europe d'ici 2012, assouplissement de l'accès à la formation et aux qualifications, mise en place d'ici 2015 de procédures nationales de reconnaissance et de validation de tous les types de formation via des cadres nationaux de certification, augmentation de la participation des personnes peu qualifiées à l'éducation et à la formation, utilisation et promotion des instruments de transparence européens, développement des partenariats pour la créativité et l'innovation, etc.

b. Stratégie EU2020

En 2010, dans le prolongement de la Stratégie de Lisbonne, les EM ont adopté la Stratégie Europe 2020 destinée à soutenir la relance pour une croissance intelligente, durable et inclusive. Le rôle de la formation pour la réalisation de cette stratégie est alors réaffirmé, en insistant sur la nécessité de s'appuyer sur l'innovation et la connaissance pour le développement de l'emploi et de la croissance³⁶.

Un taux d'emploi élevé requiert en effet des travailleurs plus mobiles, disposant de compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail et étant à même d'évoluer au sein de leur carrière professionnelle. Le renforcement de la recherche et développement et la volonté de spécialisation de l'UE dans les nouvelles technologies « vertes » exigent la stimulation de la créativité et de l'innovation. Faisant face au vieillissement de sa population, l'UE fait le constat que, pour la majorité de ses travailleurs, l'acquisition de ces nouvelles compétences se fera dans le cadre de la formation professionnelle continue³⁷.

Dans le prolongement de la Stratégie de Lisbonne, de nouveaux objectifs structurels ont été confirmés par le programme « Education and training 2020 » (ET 2020)³⁸, qui adapte ET 2010 dans la mesure où les benchmarks fixés pour 2010 n'ont pas été atteints, notamment celui relatif à la formation tout au long de la vie, puisqu'en 2010 9,1 % de la population en âge de travailler a eu accès à l'une ou l'autre forme d'apprentissage, alors que l'objectif était d'atteindre un taux de 12,5 %. Le nouveau benchmark fixé à l'horizon 2020 vise une participation de 15 %.

34 L'Europass regroupe cinq documents qui doivent permettre à l'individu de présenter de manière claire et partout en Europe ses compétences et ses qualifications : il s'agit d'un CV et d'un Passeport de langues complétés par l'individu lui-même, ainsi que trois autres documents délivrés par les autorités compétentes (l'Europass mobilité, le Supplément descriptif du certificat et le Supplément au diplôme).

35 Pour plus de détails à ce sujet, voir la note : CCE, SECRETARIAT (2011), «Nouvelles compétences pour des nouveaux métiers», note documentaire, 20 p.

36 VERDIER E. (2008), p. 200.

37 Cedefop (2010), A bridge to the future. European policy for VET 2002-10, p. 23.

38 Conseil de l'Union européenne (2009), Conclusions on a strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020), Bruxelles, Conseil de l'Union européenne, 11-12 mai 2009.

Ces objectifs s'inscrivent dans un cadre de quatre axes fixés pour toute initiative européenne ou nationale visant le développement d'activités d'éducation ou de formation :

1. la mise en œuvre effective des dispositifs d'apprentissage tout au long de la vie et de la mobilité ;
2. l'amélioration de la qualité et de l'efficacité de l'éducation et de la formation, en garantissant leur adéquation avec le marché du travail ;
3. le renforcement de l'équité et de la cohésion sociale ;
4. le soutien à la créativité et à l'innovation, en particulier à l'esprit d'entreprise, et ce à tous les niveaux de l'éducation et de la formation.

Les priorités et les objectifs du processus de Copenhague relatif à la formation professionnelle sont rappelés et considérés comme contribuant à l'accomplissement des objectifs ET 2020.

En termes de méthode de travail, outre la MOC qui est confirmée, l'UE insiste sur la nécessité de renforcer la collaboration entre les EM et appelle à la conclusion de synergies entre les initiatives européennes relatives à l'éducation et la formation et des domaines d'action connexes, comme l'emploi, la jeunesse, le soutien aux entreprises, la politique sociale.

Une nouveauté en termes de méthode de travail renvoie également à une volonté de donner plus de dynamisme et de capacité d'adaptation au contenu de la Stratégie par le découpage de la période en plusieurs cycles au cours desquels plusieurs priorités correspondant aux axes généraux de la Stratégie sont fixées. Sur base des réalisations observées à la fin de chaque cycle, il est convenu de fixer les priorités du cycle suivant.

Concernant le 4^{ème} axe, une des priorités du premier cycle (qui couvrait la période 2009-2011) renvoie à la conclusion de partenariats entre les acteurs de l'enseignement et de la formation, et notamment les entreprises et les instituts de recherche.

Suite à la hausse du chômage depuis la crise économique, et en particulier le chômage des jeunes, outre le cadre fixé par le programme ET2020, les institutions européennes se positionnent de plus en plus en faveur du développement de l'apprentissage tout au long de la vie avec la participation de tous les acteurs du monde du travail. Plusieurs initiatives récentes ont été prises par la Commission européenne (CE) afin de notamment développer la formation professionnelle en faveur des travailleurs comme une des solutions destinées à leur offrir un emploi de qualité UE.

Ainsi, dans sa communication sur une reprise génératrice d'emplois³⁹, la Commission insiste sur le fait que l'apprentissage tout au long de la vie renvoie à la sécurité de l'emploi et à l'employabilité. La Commission vise particulièrement l'accès à l'emploi pour les catégories de personnes les plus vulnérables : jeunes, travailleurs moins qualifiés, travailleurs âgés, femmes, travailleurs appartenant à des minorités. Une attention particulière est portée à la formation professionnelle et aux stages en entreprise.

La CE rappelle ainsi l'importance de réformer les marchés du travail sur base des principes de la « flexicurité », qu'elle définit comme « un ensemble de politiques de l'emploi (modalités contractuelles, mesures d'insertion professionnelle, apprentissage tout au long de la vie et systèmes de protection sociale) combinées dans le but d'améliorer à la fois la flexibilité et la sécurité des mar-

³⁹ CE (2012), Vers une reprise génératrice d'emplois. Communication de la Commission, Bruxelles, Commission européenne, 18 avril 2012.

chés du travail tout en armant ces derniers de manière à ce qu'ils résistent mieux aux ajustements économiques »⁴⁰.

Un lien direct est donc établi entre la formation tout au long de la vie et le marché du travail, l'emploi et la croissance économique via ce concept. On reconnaît que les transformations économiques et la mobilité accrue sur le marché du travail créent de l'insécurité pour les travailleurs, et que la formation professionnelle continue permet de limiter celle-ci.

Dans une autre communication « Repenser l'éducation – Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socioéconomiques »⁴¹, la Commission européenne réaffirme l'importance du développement du « capital humain », des transitions professionnelles fluides et de l'investissement dans les compétences dans le cadre d'une stratégie globale pour la création d'emplois et l'amélioration de la productivité, en insistant sur le fait que « le décalage entre l'offre et la demande de compétences constitue une préoccupation croissante pour la compétitivité de l'industrie européenne ». La Commission rappelle également que la part des emplois nécessitant des compétences de haut niveau va progresser de 20 % d'ici 2020 en insistant sur la nécessité de développer les compétences transversales et de relever le niveau des systèmes éducatifs.

1.3.2. Enjeux

Sur base de l'ensemble des éléments évoqués, l'enjeu pour l'ensemble des EM est de développer des systèmes nationaux d'apprentissage tout au long de la vie qui soient réellement intégrés et interconnectés dans toutes leurs composantes et qui s'inscrivent dans la réflexion européenne sur les politiques de l'emploi au travers de la mise en œuvre de toutes les éléments du principe de « flexicurité ».

En ce qui concerne les systèmes de formation professionnelle continue, les enjeux peuvent être synthétisés comme suit :

- aboutir à la reconnaissance de tous les types d'acquis de l'apprentissage en revalorisant les compétences pratiques et en s'assurant de la qualité des différents systèmes de formation et d'éducation ;
- établir un cadre national des qualifications sur base des instruments développés au niveau européen qui permettent de comparer les niveaux de qualifications entre les systèmes éducatifs et de formation de chaque EM ;
- soutenir l'apprentissage et la formation en milieu professionnel, en développant une coopération renforcée entre les écoles et les entreprises ;
- de manière plus générale, développer des partenariats entre les différents acteurs de la formation professionnelle : autorités publiques, partenaires sociaux, organismes d'éducation et de formation, apprenants et services publics de l'emploi.

Pour répondre à ces enjeux, des réformes des systèmes nationaux d'éducation et de formation ont été lancées par les EM afin d'en renforcer l'intégration, tant au niveau européen - coopération renforcée, transparence des systèmes, mécanismes de portabilité entre les différentes filières d'apprentissage - qu'au niveau du système lui-même, avec le développement de liens plus struc-

⁴⁰ CE (2012), Vers une reprise génératrice d'emplois. Communication de la Commission, p. 10.

⁴¹ CE (2012), Repenser l'éducation – Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socioéconomiques, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, 20 novembre 2012.

turels avec le monde des entreprises. Malgré leurs différences parfois fortes, les différents systèmes sont amenés à proposer des dispositifs de formation harmonisés, centrés sur le choix, la diversification, la flexibilité et la décentralisation des pratiques de formation⁴².

1.4. Les acteurs de la formation professionnelle continue en Belgique

On vise ici l'ensemble des intervenants ayant un intérêt dans les activités de formation professionnelle. Les bénéficiaires directs de la formation sont, d'une part, les apprenants (qu'ils soient travailleurs, demandeurs d'emploi ou inactifs) et, d'autre part, les entreprises. Parce que les enjeux de la formation dépassent le cadre de la relation travailleur (potentiel) - employeur, les partenaires sociaux (au travers du rôle central qu'ils occupent dans l'organisation du marché du travail) et les pouvoirs publics (au travers de leurs objectifs sociaux et sociétaux) ont également un rôle à jouer. Enfin, les opérateurs de formation, tant privés que publics, sont spécifiquement étudiés.

1.4.1. Apprenants

a. Travailleurs

La formation professionnelle continue est un moyen privilégié de préserver et de développer l'employabilité des travailleurs, grâce à la mise à jour des compétences et qualifications générales ou spécifiques nécessaires à l'exercice de leur activité salariée ou indépendante, et/ou à l'acquisition de savoir-faire supplémentaires.

Facteur d'employabilité à l'entrée du marché du travail, la valeur initiale du diplôme – qui certifie la détention d'un ensemble de connaissances et d'aptitudes et représente de plus en plus souvent une condition d'accès à l'emploi – s'altère avec le temps : les savoirs et savoir-faire qui ne sont pas entretenus tendent en effet à s'éroder, plus ou moins rapidement selon les métiers, ce qui est de nature à précariser la situation de leurs détenteurs. Cela se traduit par un risque accru de perdre son emploi et une probabilité plus faible d'en retrouver un. Il va sans dire que le danger est particulièrement important pour les personnes peu qualifiées – puisque leur capital humain est déjà plus faible au départ – et/ou celles qui sont proches de la fin de carrière, dont les compétences risquent davantage d'être dépassées.

La formation continue se traduit également par une plus grande productivité des travailleurs, lorsqu'elle leur permet d'effectuer plus efficacement leurs tâches quotidiennes, et ouvre par conséquent la voie à une progression salariale.

Elle est par ailleurs susceptible d'offrir de meilleures perspectives de carrière aux travailleurs qui acceptent de s'y investir, en leur permettant de s'inscrire activement dans le développement de leur entreprise et en renforçant leur capacité d'adaptation aux changements du monde du travail, qu'il s'agisse d'occuper un autre emploi au sein de leur firme ou de changer d'employeur.

Il faut souligner que si l'aspiration des travailleurs à se former dépend de leurs intérêts propres, les possibilités de formation dépendent aussi de la politique mise en place dans leur entreprise, notamment en matière de dépistage et d'anticipation des besoins actuels et futurs, d'organisa-

⁴² GREEN (2002), p. 13.

tion de formations adaptées à ceux-ci et, enfin, de valorisation des acquis de la formation par le biais d'une progression salariale ou de la carrière professionnelle.

b. Demandeurs d'emploi et inactifs

Pour les demandeurs d'emploi ou les personnes éloignées du marché du travail, la formation professionnelle est un outil d'insertion ou de réinsertion.

Elle est censée faciliter et sécuriser le retour (durable) à l'emploi par l'élargissement ou l'élévation du niveau de connaissances (par exemple pour obtenir un (autre) diplôme, ou acquérir des compétences spécifiques à une fonction ou un secteur d'activité). Cet effet positif attendu entre en balance avec les difficultés inhérentes à la formation professionnelle : éloignement temporaire du marché du travail, coûts (liés aux frais d'inscription, au transport), réorganisation de la vie familiale, appréhension à l'idée de retourner à l'école, complexité administrative, etc. Un déséquilibre important entre ces coûts et le bénéfice que le participant peut en espérer peut susciter la non-adhésion de candidats potentiels à la formation, voire un abandon prématuré du programme.

L'efficacité de la formation comme instrument de retour à l'emploi est difficilement mesurable. Elle est de fait fortement liée aux caractéristiques personnelles du demandeur d'emploi, lesquelles ne se trouvent pas fondamentalement modifiées suite aux actions de formation professionnelle, sauf pour les publics les plus fragilisés. Lorsque les compétences acquises sont rares ou très demandées, l'impact de la formation en termes de retour à l'emploi est plus grand, les demandeurs d'emploi formés bénéficiant d'un avantage comparatif par rapport aux demandeurs d'emploi qui ne disposent pas de ces compétences ; cet avantage disparaît néanmoins lorsque le nombre de participants augmente ou lorsque la pénurie de compétences devient moins aigue.

Il faut noter que même si la formation reporte le retour à l'emploi de la durée de la formation, puisque le demandeur d'emploi n'est plus disponible sur le marché du travail, différentes études montrent qu'elle donne aussi accès à des emplois plus durables.

La formation permet aussi de convertir une période sans emploi en « inactivité utile », d'élargir le réseau social personnel et professionnel, d'acquérir des compétences transversales, etc. Ces apports sont non négligeables en termes d'employabilité, laquelle ne repose pas sur les seules compétences professionnelles.

c. Individus

Aux yeux des individus, qu'ils soient occupés ou sans emploi, la formation professionnelle continue semble d'abord et avant tout un moyen de servir la carrière professionnelle. Les résultats de la dernière enquête sur la formation des adultes⁴³ pour la Belgique montrent que 89 % des activités d'apprentissage⁴⁴ suivies en dehors du réseau des établissements d'enseignement formel

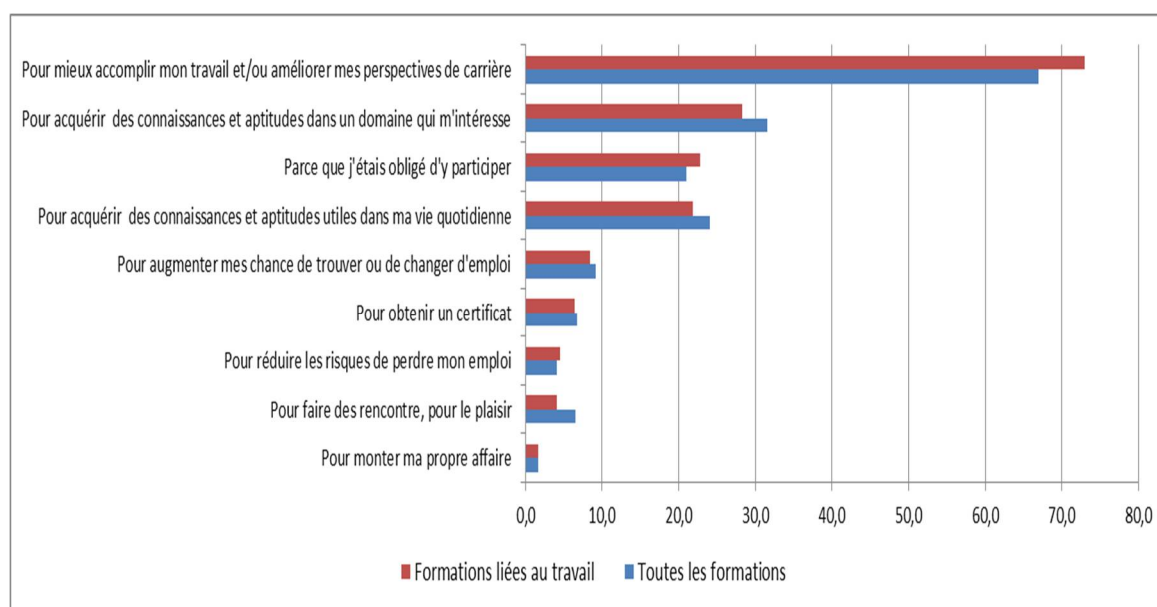
⁴³ L'enquête sur la formation des adultes (ou AES : Adult education survey) est une enquête harmonisée au niveau européen, dont le volet belge est assuré par la DG Statistique du SPF Economie. Une enquête pilote a eu lieu pour la première fois en 2008. La dernière vague de l'enquête s'est déroulée fin 2011/début 2012. Le public cible est constitué de répondants âgés de 25 à 64 ans.

⁴⁴ Les activités d'apprentissage visées ici sont les formations qui, de façon générale, sont organisées en dehors du système éducatif formel, dont la structure échelonnée est absente, qui sont le plus souvent de courte durée et qui ne donnent pas nécessairement accès à un diplôme reconnu. Il s'agit notamment des activités proposées par le Forem, Actiris, le VDAB ou l'ADG, l'employeur ou son centre de formation, un fond sectoriel, les syndicats, etc. Elles sont reprises dans l'enquête sous le vocable « d'apprentissage non formel », par opposition aux activités « d'apprentissage formel », qui recouvrent les formations organisées dans des établissements d'enseignement formels et dont la réussite est certifiée par la délivrance d'un diplôme reconnu par les autorités publiques responsables de l'enseignement.

étaient « principalement liées au travail », tandis que 11 % étaient suivies par intérêt personnel ou dans un but de loisir. Parmi les premières, 93 % ont été suivies par des personnes ayant un emploi, tandis que respectivement 4 et 3 % du total avaient été suivies par des demandeurs d'emploi et des inactifs.

Par ailleurs, 73 % de ces formations « principalement liées au travail » ont été suivies « pour mieux accomplir le travail et/ou pour améliorer les perspectives de carrière ». Les bénéficiaires mentionnent également que les activités sont suivies pour des raisons comme l'acquisition de compétences dans un domaine pour lequel ils éprouvent un intérêt particulier ou qui sont utiles dans la vie quotidienne (respectivement 28 et 22 %), mais aussi parce qu'il s'agissait de formations obligatoires (23 %). Par contre, des modalités comme « pour réduire les risques de perdre mon emploi », « pour augmenter mes chances de trouver ou de changer d'emploi », « pour obtenir un certificat » ou « pour monter ma propre affaire » récoltent chacune moins de 10 % des suffrages, ce qui montre que pour les personnes interrogées la formation reste d'abord et avant tout un moyen d'évoluer dans son entreprise, plutôt qu'un outil de protection contre la perte d'emploi, ou un dispositif de réinsertion ou de réorientation.

Graphique 6 - Buts des activités d'apprentissage suivies en dehors du système éducatif formel
(pourcentages du nombre total de formations suivies, plusieurs formations possibles par répondant, plusieurs réponses possibles par formation)



Source: DGS (AES) (année de référence 2011).

L'utilité d'investir dans une formation ne semble pas toujours apparaître clairement, dans la mesure où le besoin ne s'en fait pas sentir dans le travail quotidien, lorsque le lien entre cette activité et le gain de productivité, de revenu, ou de probabilité d'obtenir l'emploi ou la fonction convoité(e) n'est pas établi de façon évidente, ou lorsque l'individu ne dispose pas des informations nécessaires pour s'inscrire dans la logique de développement de l'entreprise ou des firmes dans lesquelles des emplois sont disponibles, ou encore lorsque les formations auxquelles on a accès ne correspondent pas à aux aspirations personnelles.

Lorsqu'on les interroge sur l'adéquation de leurs compétences face aux exigences de leur emploi, plus de 60 % des travailleurs interviewés en Belgique dans le cadre de l'enquête européenne sur

les conditions de travail⁴⁵ au cours de l'année de référence 2010 estimaient qu'elles correspondaient bien à leurs responsabilités, tandis que près de 30 % pensaient avoir les compétences nécessaires pour faire face à des responsabilités plus importantes. Moins de 10 % estimaient avoir besoin d'une formation complémentaire. Ce pourcentage, assez proche de la moyenne européenne (13 %), est d'autant plus important que les travailleurs sont jeunes.

Même s'ils participent à la formation dans une plus large mesure que la moyenne⁴⁶, en Belgique, les travailleurs semblent moins convaincus de l'efficacité des formations financées par leur employeur que dans la plupart des autres États membres. Certes, à la question de savoir si la formation a amélioré leur façon de travailler, 87 % répondent affirmativement, mais ce score ne place la Belgique qu'au 23^{ème} rang du classement. La proportion de travailleurs qui pensent que la formation suivie a amélioré leurs perspectives d'emploi n'est que de 54 %, contre 71 % en moyenne dans l'UE27 ; c'est le ratio le plus faible de tous les États membres.

1.4.2. Entreprises

Par le renforcement et le développement des savoir-faire et des compétences des travailleurs, la formation est un des outils stratégiques de la compétitivité des firmes. Elle renforce l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences internes aux entreprises et elle contribue à améliorer le fonctionnement de celles-ci (hausse de la productivité, de la qualité des biens et des services fournis, développement de nouveaux produits, amélioration du processus de production, etc.).

Dans la mesure où la finalité de l'activité entrepreneuriale marchande est le profit, les entreprises investissent dans la formation de leurs travailleurs si elles peuvent en espérer des retombées sur le plan économique. L'investissement de l'employeur se traduira par la prise en charge (totale ou partielle) du coût de la formation et/ou l'aménagement de la charge et des horaires de travail pour permettre au travailleur d'y participer⁴⁷. Dans ce cadre, les actions de formation soutenues par les firmes auront tendance à répondre aux besoins spécifiques des entreprises plutôt qu'aux aspirations des travailleurs ou aux enjeux sociaux ou sociétaux.

Les objectifs des individus et ceux des employeurs en matière de compétences à acquérir peuvent converger (par exemple lorsque les formations proposées par l'entreprise ouvrent la voie à la progression salariale ou hiérarchique attendue par le travailleur), mais ce n'est pas toujours le cas. Les besoins spécifiques des firmes, conjugués à leur objectif de rentabilisation des investissements (y compris en capital humain), circonscrivent en effet l'éventail des activités de formation continue qu'elles proposent à leurs collaborateurs, que ce soit en matière de choix, de coût ou de durée. Il en va de même pour les formations proposées aux personnes à la recherche d'un emploi. Par souci de rentabilité, les services publics proposeront le plus souvent des formations répondant à des besoins spécifiques ou collectifs permettant l'acquisition de compétences qui font dé-

⁴⁵ La cinquième vague de l'enquête européenne sur les conditions de travail (ou EWCS : European working conditions survey) a été réalisée entre janvier et juin 2010 dans les 27 États de l'Union européenne, ainsi que dans sept autres pays européens, sous l'égide d'Eurofound (voir : <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>). Elle s'adresse aux personnes en emploi (ayant travaillé contre rémunération ou profit au moins pendant une heure au cours de la semaine précédant l'enquête) âgées de 15 ans et plus.

⁴⁶ Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail, le nombre de travailleurs ayant suivi une formation payée ou assurée par l'employeur (pour les travailleurs salariés) ou par le travailleur établi à son compte (pour les travailleurs indépendants) au cours des douze mois précédant l'enquête s'élevait à 36,5% du total en 2010, contre 33,5% en moyenne dans l'UE27. À noter néanmoins que les meilleures performances, signées par la Finlande, la Suède, les Pays-Bas et la Slovénie approchent ou dépassent les 50%.

⁴⁷ De AES toont aan dat 67% van de voortgezette opleidingen tijdens de werkuren plaatsvinden. In het bijzonder informele vorming wordt tijdens de reguliere arbeidsduur gevolgd (77%). Formele opleidingen vinden dan weer zelden tijdens de werkuren plaats (20%).

faut sur le marché du travail. Par ailleurs, la myopie des agents économiques (par défaut de prévoyance ou d'information) ne permet pas non plus de tenir suffisamment compte des enjeux collectifs de long terme liés aux transformations de la société (vieillesse, reconversions économiques, etc.).

Lorsque les comportements individuels ne permettent pas une adéquation suffisante de l'offre et de la demande de compétences, des mécanismes incitatifs ou correctifs doivent être mis en place au niveau collectif de sorte que les besoins actuels et futurs soient rencontrés, permettant un fonctionnement optimal du marché du travail. Cette responsabilité échoit en première ligne aux partenaires sociaux, qui interviennent à chaque échelon de la vie économique, mais aussi aux pouvoirs publics, car les enjeux collectifs de la formation dépassent de loin la relation de travail.

1.4.3. Partenaires sociaux

Conscients que le renouvellement et le développement des compétences constituent un enjeu crucial tant pour les individus que pour les entreprises, les partenaires sociaux, de par leur présence à tous les échelons de la vie économique :

- assurent le relais, via les conventions collectives interprofessionnelles, sectorielles et/ou d'entreprise, des décisions relatives à la politique de formation prises au niveau gouvernemental (approche top down) ;
- permettent la prise en compte des besoins spécifiques des secteurs d'activité qu'ils chapeautent par l'organisation de formations destinées à doter les travailleurs effectifs et potentiels des compétences nécessaires à l'exercice d'un emploi et ainsi contribuer au développement de l'activité (approche bottom up).

Le cas échéant, les partenaires sociaux contribuent à la rationalisation des investissements en formation des entreprises en mutualisant les cotisations versées en vertu d'obligations conventionnelles et en utilisant ces fonds pour organiser les formations à caractère ciblé visées ci-dessus.

1.4.4. Pouvoirs publics (État fédéral, Communautés et Régions)

Si les pouvoirs publics ont un rôle préventif essentiel à jouer dans l'encadrement de l'éducation initiale, de façon à assurer à chaque individu – quel que soit le milieu social dont il est issu – les meilleures chances de succès dans sa scolarité et son intégration au marché du travail, une intervention – ciblée et limitée – des pouvoirs publics dans la politique de formation continue se justifie également à différents niveaux :

- en permettant l'adéquation entre les compétences offertes et les compétences requises, la formation continue est en effet un moyen de lutter contre le chômage structurel (reconversion de demandeurs d'emploi issus de branches d'activité en déclin, (ré)insertion des demandeurs d'emploi de longue durée), de contribuer à la restauration/au maintien de l'employabilité et de sécuriser les trajectoires individuelles ;
- en préservant le capital humain de l'obsolescence, elle contribue au maintien et au développement de l'activité et de la compétitivité des entreprises, et donc à la création de richesse et au maintien et/ou à l'accroissement du taux d'emploi ;
- dans un environnement économique et sociétal en mutation constante, elle permet de gérer les conséquences des changements sur le marché du travail avec plus de souplesse.

La persistance d'un chômage de masse, qui touche particulièrement certains publics fragilisés, renforce la nécessité d'adapter les compétences des citoyens aux emplois d'aujourd'hui, qu'il s'agisse de ramener vers le marché du travail les personnes qui en sont très éloignées, de faciliter les restructurations économiques ou encore de pourvoir les emplois touchés par des pénuries de main-d'œuvre.

Dans aucun cas l'intervention des pouvoirs publics ne doit cependant se substituer à celles des bénéficiaires directs de la formation (apprenants, entreprises) ; elle doit au contraire viser à stimuler et à orienter les actions de ces derniers, de sorte qu'ils réalisent les efforts de formation qu'ils n'auraient pas entrepris spontanément en l'absence de cette intervention.

Dans ce cadre, l'action des pouvoirs publics peut prendre différentes formes, notamment celle d'une contrainte réglementaire (par exemple, la mutualisation obligatoire de certaines ressources financières en vue de répondre à des besoins spécifiques), d'une intervention financière (par exemple, la subsidiation de certaines activités ou de certains bénéficiaires) ou de la formalisation d'objectifs collectifs déterminés en fonction des priorités économiques et sociales.

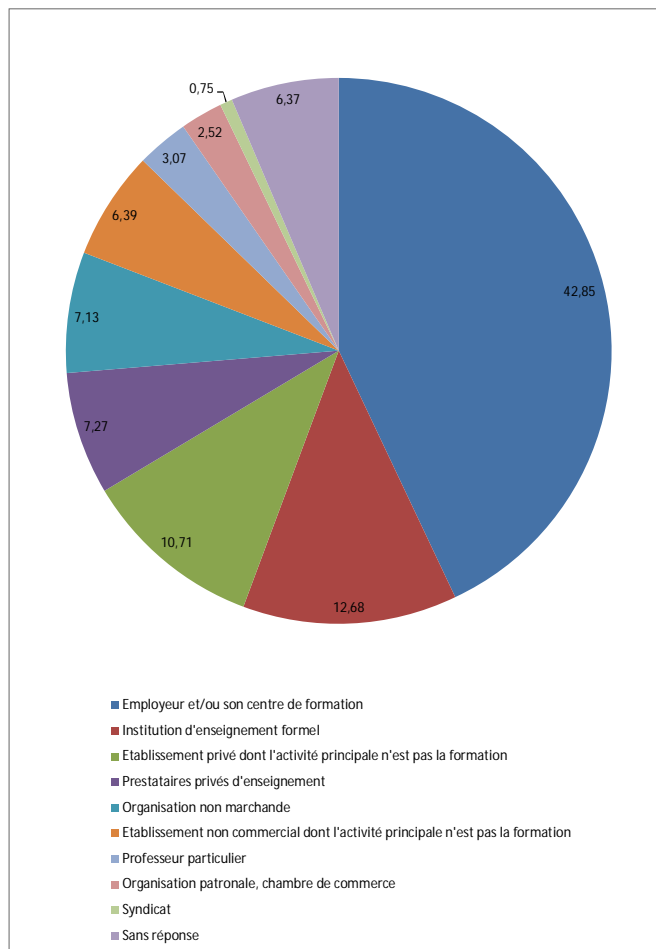
1.4.5. Les opérateurs de formation

Lorsque l'analyse coûts-bénéfices des activités de formation l'y autorise, l'entreprise peut se charger de concevoir et d'organiser les formations professionnelles nécessaires, soit en recourant à des personnes ressources occupées dans la firme (formation par les pairs, par des tuteurs, par des personnes engagées à cette fin, etc.), soit en s'assurant les services d'un formateur extérieur à l'entreprise. Dans ces différents cas, on parle de formation interne, que ces activités aient lieu dans ou en dehors des locaux de l'entreprise. On parle en revanche de formation externe lorsque la gestion des activités de formations, leur contenu et les modalités liées à leur organisation sont assumées par des prestataires de formation. Le recours à de telles pratiques se justifie par des raisons de coût ou lorsque les compétences adéquates ne sont pas disponibles au sein des entreprises, particulièrement des plus petites d'entre elles.

Les prestataires de formation externes sont nombreux et différenciés, allant des sociétés privées agissant dans un but lucratif aux organisations non lucratives dépendant entièrement des pouvoirs publics. Les centres et/ou fonds de formation sectoriels occupent une position particulière dans ce cadre : créés à l'initiative des partenaires sociaux d'un secteur donné, ils sont chargés de mutualiser les ressources financières dans le but de structurer et de soutenir les activités de formation en faveur des travailleurs (potentiels) et des entreprises du secteur dont ils ressortissent.

Selon l'enquête sur la formation des adultes, 43 % du total des formations suivies en dehors du système éducatif formel mentionnées par les répondants comme étant « principalement liées au travail » étaient organisées par l'employeur et/ou le centre de formation dont il dépend en Belgique au cours de l'année de référence 2011. Les autres prestataires les plus répandus étaient, par ordre d'importance décroissante, les institutions de formation formelle (écoles, universités, centres d'enseignement pour adultes, etc.), les établissements privés dont l'activité principale n'est pas la formation (par exemple les fournisseurs d'équipements), les prestataires privés d'enseignement, les organisations non marchandes (ASBL, administrations régionales ou locales, associations culturelles, partis politiques, etc.) et les établissements non commerciaux dont l'activité principale n'est pas la formation (notamment le Forem, Actiris, l'ADG ou le VDAB, mais aussi les bibliothèques, musées, ministères, etc.).

Graphique 7 - Ventilation des activités d'apprentissage liées au travail suivies en dehors du système éducatif formel en fonction de la nature du prestataire
 (pourcentages du nombre total de formations suivies, plusieurs formations possibles par répondant)



Source: DGS (AFS) (année de référence 2011).

2. Dispositifs d'aide au développement de la formation professionnelle visant les travailleurs et/ou les entreprises en Belgique

L'objectif de cette partie est d'abord de présenter le cadre institutionnel de la formation professionnelle en entreprise en Belgique en identifiant les compétences respectives de chaque niveau de pouvoir. En second lieu, il s'agit de relever une série de dispositifs mis en œuvre dans ce cadre par les acteurs publics et les partenaires sociaux pour stimuler, inciter, et développer les pratiques de formation professionnelle au sein des entreprises, en identifiant les opérateurs responsables.

Le lecteur aura ainsi un aperçu le plus complet possible du paysage de la formation professionnelle en entreprise en Belgique.

2.1. Cadre institutionnel

2.1.1. Pouvoirs publics

Lors de la réforme de l'État de 1980, les compétences en matière de formation professionnelle sont formellement passées de l'État fédéral aux Communautés. Toutefois, l'État fédéral et les Régions jouent un rôle important en la matière, au travers des politiques de l'emploi qu'ils mettent en œuvre. Dans le cadre institutionnel actuel, cette dynamique repose cependant de plus en plus sur les Régions tandis que le fédéral ne conserve que certaines compétences liées à la fiscalité et au droit du travail et de la sécurité sociale.

a. État fédéral

D'une part, la législation fédérale du travail régit, par un ensemble de dispositions, les conditions dans lesquelles la formation en alternance se déroule au sein des entreprises, notamment en ce qui concerne la fixation de l'âge minimal du jeune pour entrer dans ce système ou encore les conditions de travail particulières qui s'y appliquent. A ce sujet, le récent Pacte de compétitivité, d'emploi et de relance, traduit en loi publiée au Moniteur belge (MB) en mai 2014, uniformise et améliore le statut de l'apprenti, en définissant un statut équivalent et attractif en termes de droit de la sécurité sociale pour l'ensemble des dispositifs de formation en alternance⁴⁸.

D'autre part, dans le cadre de ses compétences relatives à la régulation des relations collectives de travail, le pouvoir fédéral incite les entreprises du secteur privé à développer des actions de formation liées directement au monde du travail et aux différentes catégories de publics visés (travailleurs, demandeurs d'emploi, inactifs). En particulier, ces dernières années, une attention particulière a été apportée aux jeunes travailleurs, notamment faiblement qualifiés.

A cet égard, la formation professionnelle apparaît comme un élément essentiel au sein de l'ensemble des mesures que le Gouvernement a mis en œuvre pour relancer l'économie belge, me-

⁴⁸ Loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance, disponible à l'adresse : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2014051502&table_name=loi

sures qui se sont traduites en plusieurs textes législatifs issus du Pacte de relance fin 2012 et du Pacte de compétitivité, d'emploi et de relance conclu fin 2013⁴⁹.

La 6^{ème} réforme de l'État organise le transfert aux entités fédérées de toutes les compétences relatives à l'apprentissage en alternance et à la définition de mesures fiscales ciblées vis-à-vis des groupes à risques sur le marché du travail. Dans ce cadre, un ensemble de mécanismes destinés à octroyer un bonus financier aux individus qui se forment et à baisser les charges patronales et cotisations sociales dans le cadre de la formation en entreprise de certains publics ont été régionalisés. De même, les compétences résiduelles du fédéral en ce qui concerne l'enseignement en alternance sont, quant à elles, communautarisées.

Les compétences fédérales sont donc de plus en plus limitées, les dispositifs mis en œuvre de plus en plus réduits et, une fois la réforme de l'État complètement mise en œuvre, ne renverront plus qu'à la législation relative au droit du travail ainsi qu'à la législation relative à l'organisation du secteur privé en commissions paritaires qui concluent des conventions collectives de travail (CCT) sectorielles, notamment en matière de formation professionnelle.

b. Entités fédérées : Régions et Communautés

En Belgique, la formation professionnelle ressort de la compétence des Communautés depuis 1980, même si la Communauté française a rapidement délégué cette compétence à la Région wallonne et à la Commission communautaire française (COCOF) pour les bruxellois francophones. Pour les néerlandophones, elle est gérée par la Communauté flamande, en Flandre et à Bruxelles. Pour les germanophones, des dispositifs propres sont développés par la Communauté germanophone, parfois conjointement avec l'opérateur public de l'emploi et de la formation wallon (le Forem).

Les compétences en matière de politique de l'emploi ont, elles, été attribuées aux Régions, ce qui a eu pour conséquence le transfert de nombreuses missions de l'ONEM à de nouveaux services publics de l'emploi (SPE) régionaux, qui ont dès ce moment combiné des missions de placement et de formation professionnelle.

La communautarisation et la régionalisation des politiques de formation et d'emploi se traduisent par un soutien direct à la formation professionnelle des jeunes en cours de scolarité, des travailleurs en entreprise ainsi que des demandeurs d'emploi.

La formation professionnelle initiale, dont l'apprentissage en alternance, est du ressort des Communautés, dans le cadre de l'enseignement obligatoire. Les élèves peuvent être amenés à conclure un contrat d'apprentissage professionnel avec une entreprise à travers plusieurs dispositifs. Les deux grandes filières organisant l'apprentissage en Communautés flamande et française sont l'enseignement professionnel en alternance (les « Centres d'Enseignement et de Formation en Alternance » (CEFA) pour la Communauté française et les « Centrum voor Deeltijds Onderwijs »

⁴⁹ La loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance modifie ainsi l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations en précisant que les montants supplémentaires payés par les entreprises au titre de sanction pour la non réalisation d'efforts suffisants en faveur de la formation seront désormais destinés au financement des efforts en faveur des personnes qui appartiennent aux groupes à risque, et en particulier au nouveaux projets sectoriels complémentaires en faveur des groupes à risques pour lesquels les pouvoirs publics peuvent allouer des moyens financiers dans le cadre d'un appel à projet. Il est également précisé que sans préjudice de dispositions plus favorables et sans préjudice des autres obligations des IS en matière de formation professionnelle, les conventions collectives de travail visées devront intégrer en tout cas au minimum l'équivalent d'un jour de formation professionnelle continue par travailleur par an.

(CDO) pour la Communauté flamande) et les instituts de formation des PME et indépendants (IFAPME pour la Wallonie, EFP pour Bruxelles francophone et SYNTRA (Vlaanderen) pour la Flandre et Bruxelles néerlandophone).

En Communauté germanophone, contrairement aux autres Communautés, un seul organisme chapeaute, organise et régule la formation professionnelle initiale en alternance : l'IAWM⁵⁰.

De manière générale, l'ensemble de ces mesures et dispositifs s'inscrit dans le cadre d'une réflexion sur une meilleure adéquation entre les besoins du marché du travail, l'éducation et la formation. Les paragraphes suivants présentent pour chaque entité les cadres stratégiques généraux dans lesquels s'inscrit cette réflexion. C'est à la lumière de ceux-ci que doivent s'analyser les mesures concrètes prises en faveur de la formation qui seront présentées dans les tableaux de synthèse, même s'il semble parfois difficile d'identifier la cohérence et les articulations entre toutes les mesures développées.

Région wallonne (RW)

Dans le Plan Marshall 2.Vert⁵¹, dernier cadre stratégique du gouvernement wallon, le développement du capital humain est défini comme un des axes prioritaires. Différents éléments doivent concrétiser la mise en œuvre de cet axe, et chacun renvoie à plusieurs actions concrètes. En ce qui concerne la formation professionnelle en entreprise, les actions suivantes peuvent être relevées :

1. concernant la mobilisation collective des acteurs de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'emploi, les pouvoirs publics souhaitent impliquer davantage les secteurs professionnels et formaliser leurs engagements de manière plus opérationnelle, en développant des conventions sectorielles à l'instar de ce qui existe déjà en Flandre avec les «sectorconventanten». Une autre action a trait au renforcement de l'accessibilité de tous (jeunes, corps enseignant, travailleurs, demandeurs d'emploi) aux centres de formation gérés par le SPE de la Région wallonne, le Forem ;
2. concernant le développement de réponses aux besoins du marché, en renforçant l'offre de formation et en facilitant l'insertion des demandeurs d'emploi, la volonté des pouvoirs publics est de développer la filière en alternance et de généraliser les stages professionnalisants. Des actions concrètes à ce niveau renvoient à l'expérimentation de la formation alternée pour les demandeurs d'emploi ou encore le développement de masters en alternance. De nouveaux dispositifs allant dans ce sens sont en cours de mise en œuvre.

Dans le cadre de sa déclaration de politique régionale (DPR) pour la législature 2014-2019⁵², le gouvernement wallon envisage de confirmer différents dispositifs développés précédemment mais également de lancer plusieurs chantiers relatifs au rassemblement et à la rationalisation des incitants à la formation des travailleurs, dans le cadre notamment des transferts de compétences. En particulier, il est prévu d'entamer une réflexion sur la pertinence du développement d'un « compte formation continue ». D'autre part, l'importance d'un soutien à la reconnaissance et la valorisation des acquis de la formation et de l'expérience, ainsi qu'à la formation en alternance pour les jeunes et les demandeurs d'emploi est réaffirmée, dans le cadre des dispositifs existants

⁵⁰ Institut für Aus-Und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen, ou Institut de formation des Classes moyennes et des petites et moyennes entreprises.

⁵¹ Voir le lien suivant pour le détail des actions entreprises par le gouvernement wallon dans le cadre du Plan Marschall: http://www.wallonie.be/sites/wallonie/files/actualites/fichiers/162_actions_pm2v_2.pdf.

⁵² Voir le lien suivant pour consulter l'entièreté de la DPR wallonne : http://www.wallonie.be/sites/wallonie/files/publications/dpr_2014-2019.pdf

ou en voie de concrétisation. Le Gouvernement entend ainsi développer et pérenniser le dispositif de la Garantie Jeunesse au travers de l'encadrement renforcé des conseillers-référents du Forem. Une attention renforcée sera également portée à l'enseignement qualifiant et à la création de « pôles de formation », sur base des bassins de vie, avec l'objectif de développer des partenariats locaux entre écoles et entreprises, opérateurs de formation, fonds sectoriels, partenaires sociaux et pouvoirs publics.

Un pacte pour l'emploi et la formation devra être conclu avec les interlocuteurs sociaux afin de concrétiser cette volonté de rapprocher l'emploi et la formation autour du principe d'une meilleure adéquation des qualifications aux besoins des entreprises.

A cette occasion, via le Conseil économique et social de Wallonie (CESW)⁵³, les interlocuteurs sociaux ont réaffirmé leur volonté de travailler à la cohérence et à l'amélioration de la lisibilité des mesures existantes ou transférées dans le cadre de la 6^{ème} réforme de l'État, tout en veillant au développement d'une approche globale de la formation tout au long de la vie, s'appuyant sur le rapprochement et la collaboration de tous les acteurs de l'enseignement, de la formation et de l'emploi. La réalisation de diverses initiatives concrètes – comme la concrétisation des bassins de vie, la revalorisation de l'enseignement qualifiant ou la validation des compétences et la reconnaissance des acquis de la formation – doit être soutenue pour y parvenir.

A ces fins, les interlocuteurs sociaux insistent aussi sur le rôle des fonds sectoriels, en collaboration avec les pouvoirs publics. En particulier, il s'agit de favoriser l'apprentissage en alternance au travers de l'ensemble des mesures pilotes ou d'initiatives d'adaptation des dispositifs lancées lors de la précédente législature : rapprochement des filières d'alternance pour les jeunes, nouveaux masters en alternance, formation alternée des demandeurs d'emploi ou encore stages de transition. Ils rappellent également la nécessité de favoriser la participation de tous les publics à la formation professionnelle, avec une attention particulière à porter aux publics les plus défavorisés à ce niveau (demandeurs d'emploi, travailleurs faiblement qualifiés).

Région flamande (RF)

Avec le « Pact 2020 », dès 2009 les pouvoirs publics flamands et les partenaires sociaux ont conclu un accord s'inscrivant dans la Stratégie EU2020 autour de vingt objectifs, dont celui de développer la Flandre en tant que société apprenante. A cet égard, il s'agit que de plus en plus de citoyens participent à la formation tout au long de la vie (avec l'objectif d'atteindre un taux de participation à la formation de 15 % pour la population en âge de travailler) et que les entreprises et les secteurs mettent en œuvre des actions liées au développement stratégique des compétences et qualifications professionnelles⁵⁴.

Parmi ces objectifs, un élément renvoie à la gestion des compétences et des qualifications, dans le cadre d'un des quatre thèmes prioritaires retenus : «meer mensen aan de slag, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen».

⁵³ Pour plus de détails, voir le Mémoire «Les champs d'actions prioritaires pour la Wallonie » adopté par le Conseil économique et social de Wallonie à l'occasion de la constitution des gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour la législature 2014-2019, disponible à l'adresse suivante : <http://www.cesw.be/index.php?mact=publications,cntnt01,default,0&cntnt01what=publication&cntnt01alias=Memorandum&cntnt01returnid=57>.

⁵⁴ Voir le site internet <http://www.vlaandereninactie.be/> pour plus d'information sur l'ensemble des projets et accents développés dans le cadre du Pact 2020.

Dans ce cadre, la priorité est de réaliser un inventaire des besoins en emplois et en compétences pour les prochaines années, en rapprochant l'éducation et la formation et les entreprises au travers de « partenariats d'excellence » entre les pouvoirs publics et les secteurs, via une collaboration renforcée avec les partenaires sociaux (notamment via les « sectorconvenanten », accords de collaboration entre les pouvoirs publics et les secteurs dont les caractéristiques seront développées dans le point suivant).

Dans sa DPR pour la législature 2014-2019⁵⁵, le Gouvernement flamand entend doubler le nombre de stages et de formations, au moyen de collaborations accrues avec les entreprises, secteurs et partenaires de formation. Par ailleurs, une attention particulière est apportée à l'insertion de certains groupes cibles sur le marché du travail, via des mesures particulières (notamment au travers de réductions de cotisations, dispositif fédéral désormais régionalisé) et rassemblées autour de trois groupes : les jeunes, les 55+ et les personnes souffrant d'un handicap. Ces éléments doivent encore se concrétiser au travers d'une concertation avec les partenaires sociaux régionaux.

Référence est également faite à la mise en œuvre de la « garantie pour la jeunesse » européenne, offrant à tout jeune demandeur d'emploi une prise en charge adaptée à ses besoins.

De manière générale, la volonté des pouvoirs publics flamands est de simplifier et de rationaliser en quelques instruments l'ensemble des mesures actuellement disponibles, tant en ce qui concerne les expériences de travail et/ou de formation proposées aux demandeurs d'emploi ou les dispositifs soutenant la formation continue des travailleurs (chèques formation, congé éducation payé régionalisé, crédit-formation). Des mesures basées sur un soutien financier, sur la mise à disposition de temps pour la formation ou sur une combinaison des deux sont envisagées.

En matière de formation en alternance, la régionalisation du contrat d'apprentissage industriel, permet d'envisager de créer un système de « leren en werken » totalement intégré à l'enseignement secondaire et permettant d'obtenir les mêmes reconnaissances et certifications que les autres formes d'enseignement. Les « sectorconvenanten » doivent permettre la traduction concrète et adaptée du dispositif au niveau de chaque secteur. Chaque jeune inscrit au sein du dispositif devrait se voir offrir une place de stage.

Région Bruxelles-Capitale (RBC)

Le 29 avril 2011, le Gouvernement de la RBC et les partenaires sociaux ont signé le « Pacte de Croissance Urbaine Durable » (PCUD) afin d'améliorer les conditions de formation et d'emploi en RBC. Il comprend notamment l'objectif de renforcer durablement les synergies avec le monde professionnel et les secteurs en vue d'accroître les expériences professionnelles offertes aux demandeurs d'emploi bruxellois, avec un focus particulier sur les jeunes peu qualifiés⁵⁶.

La RBC fait par ailleurs face à une inadéquation relativement importante entre le niveau de qualification requis par les entreprises de la Région et le niveau moyen de qualification des demandeurs d'emploi bruxellois.

⁵⁵ Voir le lien suivant pour consulter la DPR flamande : http://www.vlaamsparlement.be/vp/informatie/pi/pdf/vlaams_regeerakkoord_140723_.pdf.

⁵⁶ L'intégralité du PCUD peut être consultée à partir du lien suivant : <http://charlespicque.info/web/wp-content/uploads/2011/04/PCUD-FR-pour-signature1.pdf>.

La DPR du nouveau gouvernement pour la législature 2014-2019⁵⁷ place l'articulation « enseignement-formation-emploi » au cœur de ses actions, dans le cadre d'une « alliance emploi-formation » dont les objectifs concrets doivent encore être établis en concertation avec l'ensemble des acteurs, notamment via la création d'une « task-force » en contact permanent avec les mondes de l'enseignement et de l'entreprise. Les missions de cette task-force seront centrées autour du suivi de l'évolution du marché de l'emploi ainsi que de la détection et la conception de réponses aux besoins en qualifications et en formation⁵⁸.

Afin de mettre en œuvre la « garantie pour la jeunesse » européenne, la DPR prend en charge le financement annuel de 6.000 mesures pour les jeunes demandeurs d'emploi peu ou non qualifiés inscrits auprès d'Actiris. Ces mesures devront comprendre 3.000 formations professionnelles (qui se dérouleront de manière privilégiée en entreprise), 2.000 stages et 1.000 emplois. Une partie de ces emplois renverra à la création de nouveaux « contrats d'insertion » destinés aux jeunes de moins de 25 ans demandeurs d'emploi depuis 18 mois, et conclus pour 12 mois à temps plein dans les secteurs privé ou public. Le financement de ces mesures pour 2014 et 2015 est prévu à hauteur de 39 millions d'euros.

La DPR prévoit également d'évaluer des dispositifs de soutien à la formation actuellement en vigueur et qui connaissent un grand succès, tels que les chèques formation financés par Actiris.

Une autre priorité renvoie à la volonté de multiplier la création de « pôles de compétences emploi-formation » par secteur, avec l'objectif de rassembler l'offre de formation ainsi que les services liés au « matching » emploi-formation de ces secteurs (détection des besoins, validation des compétences, adaptation des cursus, promotion des métiers, etc.).

2.1.2. Partenaires sociaux

Les partenaires sociaux sont des acteurs centraux de la conception et la mise en œuvre des programmes de formation professionnelle des travailleurs.

Au niveau interprofessionnel sont discutées les dispositions légales proposées par le Gouvernement fédéral en matière de formation. Ces discussions se traduisent en autant de positionnements repris dans les avis du Conseil Central de l'Economie (CCE) et du Conseil National du Travail (CNT). C'est aussi à ce niveau que sont pris les engagements en matière de formation au travers des AIP. Ces engagements sont ensuite traduits concrètement en CCT sectorielles, reflétant les spécificités de chaque commission paritaire en matière d'emploi et de formation.

Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux sont très actifs en ce qui concerne le développement d'activités de formation à l'égard des travailleurs appartenant à chaque commission paritaire, en ce compris les jeunes en âge de scolarité et les demandeurs d'emploi. En effet, le contenu des dispositifs de formation à mettre en œuvre à l'égard de ces différents publics ne peut s'envisager qu'en lien avec les besoins et les spécificités de chaque secteur en termes de capital humain, d'innovation et de développement technologique.

⁵⁷ Formellement parlant, ce sont la COCOF et la Vlaams Gemeenschapscommissie (VGC) qui sont compétentes pour la formation professionnelle sur le territoire de la RBC, mais les impulsions en matière de politique d'emploi et de formation sont données par le Gouvernement régional et se traduisent en une coopération renforcée entre toutes les instances bruxelloises liées à la formation professionnelle. La priorité de la COCOF et de la VGC pour cette législature sera d'ailleurs le renforcement des liens entre l'enseignement, la formation professionnelle et l'emploi et par là l'augmentation de l'offre de stages en entreprise.

⁵⁸ Il est prévu que cette task force soumette au Gouvernement les bases de « l'Alliance emploi-formation » afin d'aboutir à des objectifs opérationnels d'ici fin 2014.

Ainsi, de très nombreux secteurs ont créé par CCT leurs propres fonds de formation destinés à stimuler la participation de leurs travailleurs, ainsi celle que des demandeurs d'emploi, à la formation professionnelle, au travers de différents dispositifs (organisation de formations gratuites, diffusion de l'information sur les formations disponibles et sur les avantages octroyés par les pouvoirs publics en cas de formation, cofinancement de programmes de formation, réalisation de bilans de compétences, etc.). Ces dernières années, conscients des changements importants auxquels les secteurs font face (vieillesse des travailleurs, développement technologique) les partenaires sociaux ont élargi les missions de (certains de) ces fonds de formation au point de les transformer en véritables agences de conseil en gestion des compétences et en politique du personnel.

2.2. Dispositifs et opérateurs

L'objectif de cette section est de présenter plusieurs dispositifs publics visant à soutenir la formation professionnelle en entreprise développés ou en cours de développement en Belgique. Elle est structurée par niveau de pouvoir, en cohérence avec la classification des acteurs présentés dans le point précédent. Il s'agit de proposer un aperçu des actions concrètes développées, en détaillant si possible les publics visés par celles-ci à partir des statistiques existantes. Pour chaque dispositif, l'opérateur public qui en assure (au moins une partie de) l'organisation est mentionné.

Il est important de préciser que le relevé des dispositifs n'est pas exhaustif, tant les mesures qui concernent la formation professionnelle sont nombreuses, mais il tend à en présenter pour chaque entité les plus importantes qui concernent directement les entreprises, en termes de budget y consacré et/ou de participation de la part des entreprises et des travailleurs.

Les données récoltées proviennent de divers acteurs régionaux et communautaires dans la mesure où la gestion et le suivi des dispositifs ainsi que la production de données statistiques ne sont pas globalisés auprès d'un acteur unique, puisque les mesures de formation professionnelle renvoient - parfois simultanément - à plusieurs politiques gérées par différents acteurs publics, notamment l'enseignement et l'emploi. Ainsi, les sources varient et proviennent tant des administrations régionales et communautaires que des SPE régionaux eux-mêmes voire des opérateurs de formation et d'autres organes de consultance privés. Ceci complique la collecte d'informations et peut limiter la pertinence d'une comparaison des indicateurs chiffrés notamment.

2.2.1. Pouvoirs publics

a. État fédéral

Au niveau fédéral, les pouvoirs publics ont, depuis la fin de la seconde guerre mondiale, eu pour mission de soutenir le développement de la formation professionnelle des travailleurs⁵⁹. En particulier, ils ont soutenu l'accès à la formation des groupes de travailleurs identifiés comme « à risque » au travers de plusieurs dispositifs destinés à inciter le secteur privé à organiser leur participation à la formation.

⁵⁹ Cela renvoie tant aux initiatives en faveur des travailleurs que des demandeurs d'emploi et autres groupes à risque successivement identifiés comme tels. Dans la même logique, sont concernées toutes les initiatives de formation organisées en entreprise, qu'il s'agisse de la formation continue des travailleurs ou d'autres formes de formation « initiale » (stages et formation en alternance) ou de réinsertion (stages de transition pour demandeurs d'emploi).

D'une part, l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations contraint les entreprises du secteur privé à investir 1,9 % de la masse salariale totale en faveur de la formation, en demandant aux secteurs de conclure des CCT relatives à la formation des travailleurs prévoyant d'augmenter annuellement l'investissement financier et/ou le taux de participation à la formation (de +0.01 et/ou de +5 points de pourcentage).

Il est à noter qu'une récente modification de l'article 30, réalisée dans le cadre du Pacte de compétitivité, d'emploi et de relance conclu fin 2013 et traduit en loi au printemps 2014, impose aux entreprises d'organiser en moyenne un jour de formation par an par travailleur. L'Arrêté royal publié le 7 octobre au MB et portant exécution de l'article 21 de la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance met en œuvre cette modification en précisant les implications pour les entreprises dans le cadre de leurs engagements pour la formation professionnelle⁶⁰.

D'autre part, en ce qui concerne la formation professionnelle initiale en alternance, plusieurs dispositifs de nature fédérale visaient à inciter les entreprises à accueillir des apprentis dans le cadre de différents contrats de travail dont les arrangements et avantages étaient conçus en concertation avec les partenaires sociaux. Ainsi, on peut citer les dispositifs suivants : bonus de démarrage et de stage pour les apprentis, contrats d'apprentissage industriel, contrats d'insertion socioprofessionnelle, contrats d'apprentissage. Dans ce cadre, un « bonus tutorat » était également à disposition de tout employeur dont un travailleur encadrait un apprenti sur le lieu de travail pour une durée d'au moins 400 heures. Ce bonus se traduisait par une réduction des cotisations patronales. La dernière réforme de l'État a cependant transféré ces dispositifs aux entités fédérées qui doivent encore préciser les contours que prendra leur transposition à ce niveau, soit en adaptant soit en regroupant plusieurs dispositifs déjà existants ou transférés (notamment un regroupement des dispositifs régionaux de soutien financier aux entreprises accueillant des stagiaires en alternance), soit via la mise en œuvre d'éventuels nouveaux dispositifs.

Enfin, plus particulièrement en ce qui concerne les jeunes demandeurs d'emploi, depuis 2013, le gouvernement fédéral, au travers de son Plan de relance de 2012 et de sa volonté de proposer 10.000 places de stage - tous types confondus - au sein des entreprises du secteur privé, a également lancé un dispositif à l'égard des jeunes peu ou moyennement qualifiés, appelé le « stage de transition ». Durant sa période de stage d'insertion professionnelle, le jeune a ainsi la possibilité de conclure un contrat avec le service public de formation professionnelle compétent (ADG, Bruxelles Formation, Forem, VDAB) et de percevoir une allocation de l'ONEM. L'entreprise qui accueille le stagiaire lui verse quant à elle une indemnité mensuelle de 200 euros, non soumise aux cotisations sociales⁶¹. A noter que les Communautés ou la Région wallonne ont la possibilité de limiter les catégories de jeunes auxquelles ce nouveau type de stage s'adresse, par rapport au cadre qui a été fixé par le gouvernement fédéral. La Flandre a ainsi limité le dispositif aux jeunes peu qualifiés.

⁶⁰ L'AR précise que l'engagement des interlocuteurs sociaux pour l'organisation en moyenne d'un jour de formation par an par travailleur doit se trouver au sein des mêmes CCT sectorielles relatives à l'engagement d'augmenter l'investissement financier et/ou le taux de participation. Par ailleurs, il est prévu que le directeur-général de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale transmette au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie une liste des secteurs qui ont effectivement prévu par CCT au minimum l'équivalent d'un jour de formation professionnelle continue.

⁶¹ Ce stage peut être suivi dans une entreprise, une ASBL ou un service public et doit être d'une durée de 3 mois minimum et de 6 mois maximum, à temps plein. A l'issue de celui-ci, l'entreprise peut bénéficier de plusieurs réductions de cotisations si elle décide d'engager le stagiaire, telles que celle relative à la formation professionnelle individuelle en entreprise (FPI) et la réduction des cotisations pour les jeunes inactifs de longue durée (Programmes de Transition Professionnelle).

Avec l'application progressive des différents pans de l'accord institutionnel de la 6^{ème} réforme de l'État, plus aucun dispositif propre à la formation professionnelle ne ressort de la compétence fédérale. Dans ce nouveau cadre, l'autorité fédérale continue pourtant à influencer le développement de politiques de soutien à la formation professionnelle via ses compétences relatives aux commissions paritaires et au travers de la législation du droit du travail.

L'impact de la 6^{ème} réforme de l'État est relativement important en ce qui concerne les compétences en matière fiscale transférées aux Régions, notamment en ce qui concerne les réductions de cotisations sociales patronales ciblées qui sont passées aux Régions à partir du 1^{er} juillet 2014. Dans ce cadre, plusieurs mesures relatives à l'octroi de réductions aux entreprises qui forment différents groupes-cibles sont régionalisées.

D'autres dispositifs relatifs à la formation professionnelle, actuellement du ressort du fédéral, passent dans l'escarcelle des Régions, sans qu'on ne connaisse encore les modalités régionales respectives que ceux-ci prendront.

Premièrement, en matière d'aide à la formation professionnelle des travailleurs, le dispositif du congé-éducation payé (CEP) est régionalisé depuis 2015. Il permettait jusqu'à présent aux travailleurs de bénéficier de maximum 120 heures de formation par an, dans le cadre d'un parcours de formation reconnu et d'un financement conjoint de la part de l'entreprise et des pouvoirs publics. Les entreprises du secteur privé doivent s'acquitter d'une cotisation de 0,05 % de la masse salariale afin de compléter l'enveloppe fédérale destinée à financer les formations entrant dans le cadre du CEP⁶². Il est à noter que les revenus de la sanction des secteurs n'ayant pas rempli leurs obligations au titre de l'article 30 de la loi sur le Pacte de solidarité entre les générations étaient précédemment attribués au financement du CEP. Dans la mesure où celui-ci est régionalisé, la loi du 15 mai 2014 portant exécution du Pacte de compétitivité, d'emploi et de relance stipule que ces revenus servent désormais à cofinancer les projets additionnels pour les groupes à risques pour lesquels le fédéral alloue déjà un montant annuel.

Les données suivantes sont relatives à l'année scolaire 2011-2012⁶³ :

Tableau 9 - Les montants approuvés dans le cadre du Congé-éducation payé 2011-2012

CEP 2011-2012	Montants approuvés (€)	Employeurs	Bénéficiaires
Total	90 977 687	10 474	77 802
RF	60 204 590	6 886	51 775
RW	13 876 231	2 186	12 509
RBC	16 896 866	1 402	13 516

Sources : données SPF Emploi.

En second lieu, la régionalisation concerne le Fonds de l'expérience professionnelle qui finance des mesures destinées à promouvoir l'emploi et à améliorer les conditions de travail des travailleurs plus âgés. Ces mesures peuvent inclure de la formation professionnelle.

En ce qui concerne la formation des demandeurs d'emploi, les programmes de transition professionnelle ont été régionalisés en 2014. Ces programmes ont pour objectif « d'offrir à certaines catégories de demandeurs d'emploi la possibilité d'améliorer leur position sur le marché du travail

⁶² Plus précisément, cette cotisation était de 0,04% de la masse salariale pour les trois premiers trimestres de l'année 2014 et passe à 0,05% à partir du quatrième trimestre de cette même année.

⁶³ Les données relatives à l'année scolaire 2012-2013 sont actuellement encore incomplètes.

en acquérant un savoir-faire et une expérience professionnelle assortis d'un accompagnement sur le terrain et d'une formation professionnelle". Ils permettent à l'employeur de cumuler des réductions de cotisations sociales, une activation de l'allocation de chômage ainsi qu'une prime régionale.

D'autre part, les bonus de démarrage et de stage, destinés à soutenir la participation des jeunes à l'alternance via le paiement de primes aux jeunes en formation ainsi qu'aux employeurs qui accueillent les stagiaires, sont également régionalisés sans qu'à l'heure actuelle on ne connaisse les modalités concrètes selon lesquelles ils seront mis en œuvre ou adaptés dans les différentes Régions.

b. Entités fédérées : Régions et Communautés

Les services publics de l'emploi et de la formation régionaux (SPE) sont aux commandes de la mise en œuvre des politiques d'emploi et de formation, sous la tutelle des gouvernements régionaux au travers d'un contrat de gestion. Ces SPE sont gérés paritairement par les interlocuteurs sociaux. Il s'agit du VDAB pour la Flandre, du Forem pour la Région wallonne, d'Actiris pour la Région Bruxelles-Capitale et de l'ADG (Office de l'emploi) pour la Communauté germanophone. La gestion de ces politiques implique le développement de programmes de formation visant la (ré)insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail et la formation continue des travailleurs actifs. Ces services se sont donc développés en tant que véritables opérateurs de formation dont la mission est de mettre en œuvre les dispositifs régionaux de soutien à la formation.

La caractéristique commune à l'ensemble de ces services est de travailler sur base d'accords de partenariat avec de nombreuses instances publiques et privées impliquées dans la formation professionnelle initiale et continue, au sein desquelles les partenaires sociaux sont représentés.

Si chaque entité développe des dispositifs d'aide qui lui sont propres et qui peuvent refléter des constats divergents au niveau de la participation à la formation, toutes ont en commun de mettre à disposition des entreprises et des travailleurs plusieurs aides financières directes sous forme de subsides aux entreprises ou de « chèques formation » aux employeurs et/ou aux travailleurs qui (se) forment, destinés à financer une partie de la formation suivie auprès d'un opérateur agréé et ainsi inciter les acteurs concernés à développer différents types de formation professionnelle dans le cadre des objectifs fixés par les gouvernements régionaux. Ces dispositifs seront détaillés pour chaque Région.

D'autre part, les gouvernements régionaux, par l'entremise des SPE, développent divers programmes relatifs à la formation des demandeurs d'emploi et à leur (ré)insertion sur le marché du travail. Dans chaque Région, au moins une partie de ces programmes comprend de la formation professionnelle en entreprise sous forme de stage ou d'alternance de plus ou moins longue durée (généralement entre un et six mois).

Dans le cadre de ces programmes, les entreprises s'engagent à proposer un contrat aux apprentis en fin de formation d'une durée au moins équivalente à la durée d'apprentissage. En Flandre et en Communauté germanophone, ce dispositif est également utilisé pour les jeunes en âge de scolarité.

Depuis 2013, chaque Région est chargée de développer le dispositif de stage de transition destiné aux jeunes demandeurs d'emploi peu ou moyennement qualifiés dans le cadre de leur stage d'insertion professionnelle. Ce dispositif a été conçu par le gouvernement fédéral dans le cadre de

son Plan de Relance en 2012 et est une des mesures qui concrétise l'initiative européenne « Garantie pour la jeunesse » dont l'objectif est de garantir à chaque jeune entre 15 et 25 ans un emploi ou un stage dans les quatre mois suivant sa sortie du système scolaire ou la perte de son emploi.

Enfin, plusieurs dispositifs de concertation entre acteurs et de soutien financier existent afin de développer l'alternance des jeunes. Les tableaux suivants présentent les mesures développées par chaque entité en ce qui concerne 1) la formation continue des travailleurs, 2) la formation des demandeurs d'emploi et 3) la formation des jeunes (stages et alternance). Pour ces trois catégories, la sélection présente, sans être exhaustive, un ensemble des mesures destinées à soutenir d'une manière ou d'une autre la formation en entreprise via un soutien financier ou autre à l'attention des employeurs⁶⁴. Pour chaque mesure, un bref descriptif est donné, ainsi qu'un détail chiffré des participants et du budget y consacré.

⁶⁴ En conséquence, l'ensemble des dispositifs de formation en entreprise n'est pas repris dans les tableaux suivants dans la mesure où certains d'entre eux, notamment en ce qui concerne la formation en alternance dans le cadre de l'enseignement obligatoire ne renvoient pas à un soutien financier ou autre à l'égard de l'entreprise formatrice.

Région wallonne

1. Formation continue - travailleurs

Mesure	Descriptif	Opérateurs	Bénéficiaires	NB participants	Budget	Remarques	Source
Chèques formation	Le chèque-formation est destiné à subsidier les heures de formation suivies par un travailleur (salarié, indépendant, intérimaire dans une PME, conjoint aidant du travailleur indépendant) auprès d'un opérateur de formation agréé. Les formations soumises à l'agrément doivent répondre à certaines exigences : formations certifiées pour le travailleur / adéquates aux besoins du marché du travail / de type général (compétences transversales) / doit procurer des compétences transférables à d'autres entreprises ou domaines de travail - le subside accordé est de 15€/chèque dont la valeur faciale est de 30 €	Forem et opérateurs de formation	Entreprise formatrice – des PME	685.422 chèques remboursés sur 723.083 émis => 29.339 personnes pour 10.553 entreprises différentes	budget de 11.459.600€ dont 10.577.273€ effectivement remboursés	Depuis 2014, il existe une liste des formations considérées comme prioritaires par le Gouvernement wallon au regard des politiques menées au niveau régional - les chèques formation ne peuvent être cumulés avec aucune aide publique ou sectorielle qui servirait à couvrir les mêmes coûts	données 2013 - Forem
Classique				555.374 chèques remboursés	8.719.900 €		données 2013 - Forem
Langues				73.559 chèques remboursés	2.000.000 €		données 2013 - Forem
Eco-climat				56.489 chèques remboursés	740.000 €		données 2013 - Forem
Crédit adaptation	Aide financière forfaitaire par heure de formation et par travailleur pour une formation certifiée, spécifique et collective (9€/h/travailleur pour les PME et 6€/h/travailleur pour les grandes entreprises)	Forem	Entreprise formatrice	11.493 personnes formées pour 571.638 heures de formation, pour 290 entreprises différentes (y compris tutorat) => 279 dossiers hors tutorat	budget de 4.452.800 € (y compris tutorat) dont 4.351.686€ effectivement dépensés	la formation doit concerner au minimum 3 travailleurs - bonus de 1€/h si l'entreprise se situe en zone de développement	données 2013 - Forem
Crédit adaptation - volet tutorat	Aide financière pour la formation d'un travailleur par un tuteur (travailleur de plus de 45 ans expérimenté) à hauteur de 10€/heure - durée de la formation comprise entre 6 mois et un an	Forem	Entreprise formatrice	49 dossiers	/	bonus de 1€/h si le travailleur est peu qualifié - maximum de 300 heures de formation / travailleur formé	données 2013 - Forem

2. Formation - demandeurs d'emploi

Mesure	Descriptif	Opérateurs	Bénéficiaires	NB participants	Budget	Remarques	Source
PFI (Plan Formation-Insertion)	Insertion de demandeurs d'emploi au sein d'entreprises, pour des emplois qui nécessitent un programme de formation spécifique (durée entre 4 et 26 semaines). Le bénéficiaire garde ses allocations de chômage ou d'attente et reçoit dans certaines conditions des indemnités de déplacement etc. + prime d'encouragement versée par l'employeur (différence entre salaire imposable de la profession apprise et les revenus éventuels du stagiaire), qui varie selon l'évolution du contrat. L'employeur s'engage ensuite à engager le stagiaire pour une durée au moins égale à celle du contrat d'insertion. Dans le cadre de cet engagement, l'employeur pourra alors bénéficier de différentes aides (réductions de cotisation, primes à l'emploi)	Forem	DE	7.712 contrats	8.440.119€ dépensés (budget initial de 8.111.100€)	mesure BE 13 LMP - Dans le cadre d'un PFI « jeunes », la durée de formation peut être allongée pour un stagiaire de moins de 25 ans et détenteur au maximum d'un diplôme inférieur au diplôme du troisième degré de l'enseignement secondaire	données 2013 - Forem
Stage de transition	(Dans le cadre de la Youth Garantie et du plan de relance fédéral en 2012, en vigueur depuis le 1 ^{er} avril 2013) stage d'une durée de 3 à 6 mois au sein d'une entreprise privée ou publique ou une asbl, pour des DE de moins de 30 ans faiblement ou moyennement qualifiés, à leur 6 ^{ème} mois de stage d'insertion. L'employeur paie une indemnité de 200 euros au stagiaire (stage à temps plein) et ne paie pas de cotisations sociales pour ce contrat. L'ONEM verse une prime complémentaire au stagiaire à hauteur de 26,82 € par jour	Forem	DE	Objectif fixé à 3.760 stages, 633 depuis le lancement de la mesure (1 ^{er} janvier 2013) d'après le Conseil Supérieur de l'Emploi (Rapport 2014)	Pas de budget spécifique		données 2013 - Forem
Formation en entreprise de formation par le travail (EFT) - BE135	Formation de stagiaires en entreprise (ASBL ou CPAS) dans le cadre d'une insertion socioprofessionnelle, assortie d'un accompagnement psychosocial, pour certaines catégories de DE inoccupés (notamment faiblement qualifiés ou éloignés du marché du travail). Convention avec le Forem et subvention versée à l'EFT par la RW (programme formation)	SPW-DGO6	Entreprise formatrice	4.660 stagiaires estimés dont 1.548 en dessous de 25 ans	13,5 millions €		SPF Emploi - LMP2012
Formation alternée pour DE	Combinaison du stage de transition et de la formation alternée pour permettre au DE faiblement qualifié inscrit au Forem et âgé de 18 à 25 ans de se former sur une période maximum de 18 mois (dont 12 mois en formation alternée) - le jeune bénéficie d'indemnités complémentaires aux allocations d'insertion - cette mesure est également accessible aux DE inscrits dans une cellule de reconversion, sans limite d'âge	Collaboration entre le Forem et l'I-FAPME pour la mise en œuvre de la mesure	DE	nouvelle formule (décret du 20 février 2014) actuellement en cours d'opérationnalisation (à titre indicatif, 310 stages selon l'ancienne formule de l'alternance)	/	la nouvelle formule sera ciblée sur certains métiers en demande en Wallonie - une seule formation alternée par DE	
Stages de fin de formation	Différents types de stages proposés aux DE en fin de formation, gratuits pour les entreprises, d'une durée maximale de 60 jour/an : stage d'immersion, stage de formation, stage de fin de formation, stage de formation en alternance, stage en entreprise à l'étranger	Forem	DE	7013 stages, tous types confondus	nc	nc	données 2013 - Forem

3. Stages et alternance - Enseignement initial

Mesure	Descriptif	Opérateurs	Bénéficiaires	NB participants	Budget	Remarques	Source
Master en alternance	Réduction de cotisations pour l'entreprise qui accueille le stagiaire dans le cadre de 4 cursus d'enseignement supérieur en alternance organisés par trois hautes écoles		Entreprise formatrice	144 étudiants pour les deux années de master	nc	nc	2013-2014
Formation en alternance	Soutien financier à l'entreprise pour la formation d'une durée minimale de 180 jours de jeunes de 15 à 25 ans dans le cadre du système d'alternance, sur base d'un contrat entre l'entreprise, le stagiaire et l'opérateur de formation agréé : prime d'encouragement forfaitaire d'un maximum de 1.240 € à l'employeur + prime d'encouragement d'un maximum de 1.240 € à l'opérateur de formation reconnu. L'employeur est en outre dispensé de certaines cotisations patronales => Si la formation est supérieure à 180 jours et inférieure ou égale à 270 jours, les montants sont limités à 744 €. Selon les secteurs, et sur base du type de contrat conclu entre le jeune et l'entreprise, une allocation est versée au jeune. Certains secteurs allouent des primes sectorielles aux entreprises / jeunes complémentaires aux aides publiques.	SPW-DGO6 et opérateurs de formation (CEFA, promotion sociale, AWIPH, IFAPME, Forem)	Entreprise formatrice - opérateur de formation	estimation de 9.268 participants	7,8 millions €, répartis équitablement entre entreprises et opérateurs de formation	mesure BE 10 LMP	SPF Emploi - LMP2012

Flandre

1. Formation continue - travailleurs

A l'attention des travailleurs							
Mesure	Descriptif	Opérateurs	Bénéficiaires	NB participants	Budget	Remarques	Source
Chèques formation	Financement pour moitié par les pouvoirs publics des coûts directs d'une formation reconnue, suivie à l'initiative du travailleur dans le but d'améliorer ses compétences sur le marché du travail - Maximum de 250€ de chèques/travailleur/an. Pour certaines catégories de travailleurs, les pouvoirs publics financent plus de la moitié (certaines formations, faible qualification du travailleur, formation suivie dans le cadre d'un accompagnement à l'emploi, appartenance à l'une ou l'autre catégorie des groupes à risque)	Financement: Beleids-domein Werk & Sociale Economie + VDAB auquel les demandes de chèques sont introduites + firme privée en charge de la réception et du paiement des chèques	Travailleurs du secteur privé (dont intérimaires) et fonctionnaires, travaillant en Flandre ou à Bruxelles	97.344	8.179.425€, soit 84€ par travailleur formé	non cumulable avec le KMO portefeuille - les formations reconnues sont désormais limitées à celles acceptées pour le CEP	données 2012, étude IDEA CONSULT pour Departement Werk en sociale economie (WSE)
Aan-moedigings-premie (opleidings-krediet)	Soutien financier supplémentaire pour les travailleurs qui interrompent leur travail pour suivre une formation reconnue, qui complète l'allocation perçue lors de l'interruption de carrière - durée maximale de deux ans sur l'ensemble de la carrière (durée plus longue pour les travailleurs âgés et certaines formations liées notamment aux fonctions critiques) => les formations organisées et/ou subsidiées par les fonds de formation sectoriels sont prises en compte dans le cadre de ce dispositif	Finance-ment: Beleids-domein Werk & Sociale Economie	Travailleurs du secteur privé (dont non profit) en crédit temps et fonctionnaires en pause carrière	469	967.845€, soit 2.064€ par travailleur formé => dont 333.508€ pour le secteur privé hors non profit	peut-être combiné avec les chèques formation, le CEP - depuis 2013, certaines conditions sont à remplir selon les secteurs (privé, social profit) notamment en termes de types de formations et d'enseignement suivis	données 2012, étude IDEA CONSULT pour Departement Werk en sociale economie (WSE)
A l'attention des entreprises formatrices							
Portefeuille KMO - volet formation	Intervention pour une formation reconnue et qui améliore le fonctionnement de l'entreprise - seuls certains coûts liés à la formation sont pris en compte: coûts de fonctionnement et de personnel de l'opérateur de formation ainsi que les frais de déplacement du formateur - intervention à hauteur de maximum 50 % de ces coûts, pour un maximum de 45€/heure de formation par travailleur	Financement: Beleidsdomein Economie, Weten-schap & Innovatie + opérateurs de formation reconnus	PME et fonctions libérales, installés en Flandre et appartenant au secteur privé	29.789 entreprises, pour un total de 62.163 projets	24.976.911€, soit 402€ par projet	non cumulable avec tout autre type de subside à la formation	données 2012, étude IDEA CONSULT pour Departement Werk en sociale economie (WSE)

Mesure	Descriptif	Opérateurs	Bénéficiaires	NB participants	Budget	Remarques	Source
Soutien stratégique à la formation (depuis octobre 2013, a été intégré à la nouvelle mesure de soutien stratégique à la transformation)	Soutien financier aux projets durables d'intérêt stratégique qui contribuent à l'entrepreneuriat, à la croissance et à l'emploi. Les coûts de formation doivent atteindre au minimum 250.000 euros pour les petites entreprises et 300.000 euros pour les moyennes et grandes entreprises. seuls les coûts liés à des formations mises en œuvre dans le cadre de ce soutien financier sont pris en compte. L'intervention financière des pouvoirs publics est calculée sur base d'un score atteint par l'entreprise à partir d'un calcul basé sur différents critères (économiques, sociaux, environnementaux). Ce montant est plafonné à 1 million d'euros.	Finance-ment: Beleids-domein Economie, Wetenschap & Innovatie	Entreprises formatrice: PME et grandes entreprises flamandes qui appartiennent aux secteurs sélectionnés dans le cadre de la mesure	30 projets	17.371.701€, soit 579.057€ par projet	le soutien à la formation peut être combiné avec un soutien à l'investissement. Les investissements en formation doivent être réalisés dans les 3 ans après l'accord reçu. Par projet de formation « stratégique » il est entendu qu'il doit s'agir d'un projet destiné à modifier le développement de l'entreprise et son organisation, de manière irrémédiable	données 2012, étude IDEA CONSULT pour Département Werk en sociale economie (WSE)
Soutien stratégique à la transformation (depuis octobre 2013)	Soutien financier aux projets de transformation (dont de formation) qui contribuent à l'innovation, l'internationalisation et la durabilité de l'activité économique ainsi qu'au renforcement des clusters économiques en Flandre - l'intervention financière pour la formation équivaut à différents pourcentages des coûts pris en compte (avec un bonus financier dans le cadre de la création d'emplois ou encore une intervention plus importante dans le cadre de projets de haute importance stratégique). elle est plafonnée à 1 million d'euros par entreprise	Finance-ment: Beleids-domein Economie, Wetenschap & Innovatie	entreprises individuelles et groupes d'entreprises qui souhaitent réaliser ensemble un projet de transformation (minimum 3 entreprises)	/	enveloppe annuelle prévue de 40 millions d'euros	plusieurs conditions sont requises pour bénéficier du soutien financier	données 2012, étude IDEA CONSULT pour Département Werk en sociale economie (WSE)
Soutien à la formation au sein d'un centre de compétence du VDAB	Intervention financière pour la formation organisée par le VDAB à la demande de l'employeur - les conditions d'accès à cette mesure et l'intervention financière varient selon les catégories de travailleurs et d'entreprises: (notamment PME, entreprises en restructuration, entreprises en difficulté ou faisant face à un licenciement collectif)	Organisation et finance-ment: VDAB	certaines catégories de travailleurs des secteurs public et privé, via leurs employeurs (notamment groupes à risque, jeunes, travailleurs confrontés au risque du chômage)	760 dont 700 au titre d'un accompagnement d'entreprise et 60 à titre individuel	26.791,5 euros	non cumulable avec le KMO portefeuille	données 2012, étude IDEA CONSULT pour Département Werk en sociale economie (WSE)

2. Formation - demandeurs d'emploi

Mesure	Descriptif	Opérateurs	Bénéficiaires	NB participants	Budget	Remarques	Source
IBO (équivalent FPI)	Insertion de demandeurs d'emploi au sein d'entreprises du secteur privé ou public, pour des emplois qui nécessitent un programme de formation spécifique (durée entre 4 et 26 semaines). Le bénéficiaire garde ses allocations de chômage ou d'attente et reçoit dans certaines conditions des indemnités de déplacement etc. + prime d'encouragement versée par l'employeur à la place du salaire (différence entre salaire imposable de la profession apprise et les revenus éventuels du stagiaire), qui varie selon l'évolution du contrat. L'employeur s'engage ensuite à engager le stagiaire pour une durée au moins égale à celle du contrat d'insertion. Dans le cadre de cet engagement, l'employeur pourra alors bénéficier de différentes aides selon les publics engagés (réductions de cotisation, primes à l'emploi)	VDAB	DE	11.882 contrats IBO lancés en 2012	/	différentes sous-catégories de IBO existent et visent plus particulièrement certains publics, comme les travailleurs avec un handicap ou les demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail. Pour ces derniers, ce sont les pouvoirs publics qui paient la prime de productivité au travailleur.	données 2012, Departement Werk en sociale economie (WSE)
Beroeps-opleiding	Formation professionnelle proposée en trois modules, dont un a trait à «beroepsspecifieke opleiding en opleiding en begeleiding op de werkvloer». Formations dispensées en centres de formation du SPE ou en collaboration avec les entreprises	VDAB	DE	28 714 personnes pour le stock et 42 166 entrants	223,1 millions	mesure BE 40 LMP	LMP 2012
Instap-stages	(Dans le cadre de la Youth Garantie et du plan de relance fédéral en 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2013) stage d'une durée de 3 mois au sein d'une entreprise privée ou publique ou une asbl, pour des DE de moins de 25 ans peu qualifiés, à leur 6ème mois de stage d'insertion, éventuellement à mi-temps complété par une formation professionnelle du VDAB. L'employeur paie une indemnité de 200 euros au stagiaire (stage à temps plein) et ne paie pas de cotisations sociales pour ce contrat. L'ONEM verse une prime complémentaire au stagiaire à hauteur de 26,82 € par jour	VDAB	DE	762 depuis le lancement de la mesure (1 ^{er} janvier 2013) - objectif de 4450 places	nc		Conseil Supérieur de l'emploi, Rapport 2014, p. 9

3. Stages et alternance - enseignement initial

Alter-nerend leren en brug-projecten	Subside de formation octroyé à tout employeur qui accueille un stagiaire dans le cadre du «deeltijds beroepssecundair onderwijs» (DBSO, ou formation secondaire en alternance) ou dans le cadre des «brugprojecten» qui visent plus spécifiquement les jeunes dont les compétences et attitudes de base requises pour entrer sur le marché du travail doivent être développées, en prévision d'un retour rapide dans le circuit normal de l'emploi.		Entreprises	4.576 bénéficiaires, dont 2.187 dans le cadre de brug-projecten.	9,7 millions d'euros dépensés, dont 3,6 pour le financement des brug-projecten.	ce subsidie concerne toutes les formes de contrats liés à l'alternance (deeltijdse arbeidsovereenkomst, werknemers-leercontract, contract IBO, beroepsinlevings-overeenkomst, interimcontract, Jojo-contract, sociale maribel)	données 2012, Departement Werk en sociale economie (WSE)
--------------------------------------	---	--	-------------	--	---	--	--

Région de Bruxelles-Capitale

1 Formation continue - travailleurs

Mesure	Descriptif	Opérateurs	Bénéficiaires	NB participants / dossiers	Budget	Remarques	Source
Aide à la formation externe	Financement à hauteur de 50 % du coût de formation, pour un montant minimum de 500€ et un maximum de 5.000€ par formation, pour une formation de minimum 1.000€ qui revêt un caractère exceptionnel et urgent et qui vise à améliorer le fonctionnement ou la compétitivité de l'entreprise via la formation, via le recours à un organisme de formation extérieur à l'entreprise	Direction des aides aux entreprises du Ministère de la Région bruxelloise (cellule « Aides SOFT »)	Entreprise formatrice - PME uniquement	680 dossiers	1.208.000 €	maximum de 3 formations / an civile	données 2012, Observatoire de l'emploi
Aide pour la mise à disposition d'installations & d'outillage	Subsidie journalier (pour un maximum de 500€) pour les entreprises de l'industrie manufacturière qui mettent à disposition leurs installations à des fins d'apprentissage (tous types d'enseignement technique ou professionnel reconnus)	Direction des aides aux entreprises du Ministère de la Région bruxelloise (cellule « Aides SOFT »)	Entreprises	nc	nc	montant maximum de l'aide de 25.000€ / an	
Aide au tutorat pour la transmission de l'entreprise	Prime mensuelle de 1.000 €/mois pour l'engagement et la formation par le chef d'entreprise de la personne qui reprendra ses activités, d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois	Direction des aides aux entreprises du Ministère de la Région bruxelloise (cellule « Aides SOFT »)	Entreprise formatrice - PME uniquement	nc	nc	Si l'entreprise a ensuite été transmise à la personne formée dans les 12 mois après la fin du tutorat, prime complémentaire de 1.000 €/mois pendant une durée égale à celle du tutorat	

2. Formation - demandeurs d'emploi

Formation professionnelle individuelle en entreprise (FPI)	Insertion de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs, pour des emplois qui nécessitent un programme de formation spécifique (durée entre 4 et 26 semaines). Le bénéficiaire garde ses allocations de chômage ou d'attente et reçoit dans certaines conditions des indemnités de déplacement etc. + prime d'encouragement/productivité versée par l'employeur (différence entre salaire imposable de la profession apprise et les revenus éventuels du stagiaire), qui varie selon l'évolution du contrat. L'employeur s'engage ensuite à engager le stagiaire pour une durée au moins égale à celle du contrat d'insertion	Actiris	Entreprise formatrice - DE	1.238 FPI en entreprise, pour 1.220 bénéficiaires	nc	mesure BE 129 LMP	données 2012, Observatoire de l'emploi
Aide au tutorat pour la formation d'un stagiaire FPI	A l'issue de l'encadrement par un tuteur d'un stagiaire de moins de 30 ans dans le cadre d'un contrat FPI, l'entreprise bénéficie d'une prime de 500 ou 1.000€/mois selon le secteur d'activité (minimum 2 mois et maximum 6 mois)	Direction des aides aux entreprises du Ministère de la Région bruxelloise (cellule « Aides SOFT »)	Entreprise formatrice - PME uniquement	nc	nc	montant maximum des primes de 24.000€/ an - l'entreprise formatrice doit exister depuis au moins 5 ans et le tuteur avoir au moins 10 ans d'expérience	données 2013
Mesure	Descriptif	Opérateurs	Bénéficiaires	NB participants / dossiers	Budget	Remarques	Source
Chèques formation	Actiris cofinance 50 % de la formation de certaines catégories de nouveaux engagés dans les six premiers mois d'activité. La formation est déterminée en accord avec le candidat, l'employeur et l'opérateur de formation, mais doit être en lien avec la nouvelle fonction exercée	Actiris et les partenaires de formation reconnus	DE récemment engagé	128 bons à valoir pour un chèque formation ont été distribués à des DE mais seulement 7 personnes ont échangé ce bon contre un chèque formation	3.359,50€	mesure BE 64 LMP - l'ensemble des dépenses relatives aux chèques d'aide à l'intégration professionnelle ont atteint 8,5 millions €. Certaines catégories de chèques ne sont cependant pas repris dans ce tableau dans la mesure où elles ne concernent pas directement les entreprises mais plutôt les DE dans le cadre de leur parcours de réintégration professionnelle	données 2012, observatoire de l'emploi et données 2012 LMP
Chèques TICJob	Actiris finance 100 % de la formation en informatique d'un DE engagé, en lien avec la nouvelle fonction exercée	Actiris et les partenaires de formation reconnus	DE récemment engagé	986 DE ont reçu un bon à valoir pour un chèque TIC job et 103 personnes l'ont effectivement échangé contre un chèque	132.960 €	/	données 2012, observatoire de l'emploi

Chèques langue job	Actiris finance 100 % de la formation en langue d'un DE engagé	Actiris et les partenaires de formation reconnus	DE récemment engagé	6.043 DE ont reçu un bon à valoir pour un chèque langue job et 989 l'ont effectivement échangé contre un chèque	1.043.223€	/	données 2012, observatoire de l'emploi
--------------------	--	--	---------------------	---	------------	---	--

Mesure	Descriptif	Opérateurs	Bénéficiaires	NB participants / dossiers	Budget	Remarques	Source
Stage de transition	(dans le cadre de la Youth Garantie et du plan de relance fédéral en 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2013) stage d'une durée de 3 à mois au sein d'une entreprise privée ou publique ou une asbl, pour des DE de moins de 30 ans faiblement ou moyennement qualifiés, à leur 6ème mois de stage d'insertion. L'employeur paie une indemnité de 200 euros au stagiaire (stage à temps plein) et ne paie pas de cotisations sociales pour ce contrat. L'ONEM verse une prime complémentaire au stagiaire à hauteur de 26,82 € par jour	Actiris récolte les offres de stage et sélectionne et prépare les stagiaires / contrat de stage signé entre stagiaire, entreprise et Bxl Formation ou VDAB	DE	objectif de 1650 places de stage: 165 contrats en cours pour la période juin - décembre 2013	500.000 euros octroyés à Actiris pour la mise en œuvre de la « Garantie Jeunes » (pour l'ensemble des initiatives)	/	données 2013, Bruxelles Formation
Prime de transition professionnelle	prime mensuelle octroyée pour l'engagement et la formation en entreprise de certaines catégories de DE, d'une durée de 240 heures minimum. A la suite de cette formation, l'employeur engage le DE dans le cadre de différents contrats (CDI, CPE, CPE en alternance). Selon le contrat de travail, le montant de la prime varie entre 125 et 500 €/mois	la formation doit être approuvée par Bruxelles Formation ou le VDAB - Actiris assure le versement de la prime	PME ou asbl formatrices	6 travailleurs	1.625€ pour un budget initialement prévu de 135.000€	durée maximale de 12 mois	données 2012, observatoire de l'emploi

Communauté germanophone (CG)

Mesure	Descriptif	Opérateurs	Bénéficiaires	NB participants / dossiers	Budget	Remarques	Source
Promotion de la formation continue (projet « BRAWO »)	Projet transversal dont l'objectif est de stimuler la participation à la formation tout au long de la vie de différentes catégories d'individus => financement par la CG d'un tiers des frais de formation, pour des formations non spécifiques, liées au marché du travail, qui améliorent les compétences individuelles	CG (sauf si concerne plus de 5 personnes, alors ADG)	travailleurs, employeurs (pour eux-mêmes ou pour leurs travailleurs), indépendants, professions libérales, apprentis qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire	697 participants	budget de 358.000 euros	montant maximal plafonné à 1.000 € par personne et formation ou année de formation - montant global des frais subsidiés ne peut être inférieur à 60 € - non cumulable avec toute autre intervention publique	données 2013, Ministerium der Deutsch-sprachigen Gemeinschaft

1. Formation continue - travailleurs

A l'attention des entreprises formatrices

Formation collective en entreprise	Aides financières sous la forme d'un montant forfaitaire versé par heure et par travailleur aux entreprises pour de la formation spécifique ou générale - PME: 9€/h/participant et grandes entreprises: 6€/h/participant	ADG	employeurs dont le siège d'exploitation se situe en CG hormis pouvoir publics, non-marchand (a.s.b.l.) et fondations.	1.186 participants	budget de 223.231,5 euros	Le montant global de l'aide annuel est plafonné: PME 15.000€ et grandes entreprises 20.000€ - nombre d'heures de formation maximal / La durée moyenne de formation par travailleur est limitée à 150 heures.	données 2013, Ministerium der Deutsch-sprachigen Gemeinschaft
------------------------------------	--	-----	---	--------------------	---------------------------	--	---

2. Formation - demandeurs d'emploi

IBU	Insertion de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs, pour des emplois qui nécessitent un programme de formation spécifique (durée entre 4 et 26 semaines). Le bénéficiaire garde ses allocations de chômage ou d'attente et reçoit dans certaines conditions des indemnités de déplacement etc. + prime d'encouragement versée par l'employeur (différence entre salaire imposable de la profession apprise et les revenus éventuels du stagiaire), qui varie selon l'évolution du contrat. l'employeur s'engage ensuite à engager le stagiaire pour une durée au moins égale à celle du contrat d'insertion	ADG	Demandeurs d'emploi	144	pas de dépenses directes pour l'Arbeitsamt (mis à part les frais de personnel liés à l'accompagnement des personnes)		données 2013, ADG
-----	---	-----	---------------------	-----	--	--	-------------------

Mesure	Descriptif	Opérateurs	Bénéficiaires	NB participants / dossiers	Budget	Remarques	Source
--------	------------	------------	---------------	----------------------------	--------	-----------	--------

Stage de transition	A l'attention des jeunes DE en fin de scolarité peu qualifiés, en stage d'insertion professionnelle	ADG	jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés et possédant peu ou pas d'expérience professionnelle	53 participants de janvier à septembre 2014	pas de dépenses directes pour l'Arbeitsamt (mis à part les frais de personnel liés à l'accompagnement des personnes)		données 2014 incomplètes, ADG
Stage d'orientation professionnelle	Stages de courte durée (5 jours temps plein ou 10 jours mi-temps) destinés à tester les compétences du jeune et à le confronter aux réalités du monde du travail	ADG	jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés et possédant peu ou pas d'expérience professionnelle	69	prime de formation versée aux stagiaires à hauteur de 0,99€/heure de formation + intervention pour les frais de déplacement d'assurance	chaque chercheur d'emploi peut réaliser 6 stages, dont au maximum 2 dans la même entreprise (postes de travail différents)	données 2013, ADG
Stage de mise en situation professionnelle	Stage de 1 semaine à un mois dans le cadre d'un projet professionnel précis, à l'initiative du DE	ADG	jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés et possédant peu ou pas d'expérience professionnelle	11	uniquement une intervention dans les frais de déplacement des stagiaires		données 2013, ADG

3. Stages et alternance - enseignement initial

Alternance	deux types de formation en alternance sont organisés en CG: formation en alternance « classique » et formation visant l'obtention de postes à haute responsabilité au sein de l'entreprise, organisés en collaboration avec plus de 800 entreprises formatrices agréées dans le cadre de contrats de formation réglementés	IAWM, organisme de tutelle pour la formation en alternance en CG	entreprises formatrices et stagiaires en âge de scolarité et âgés de plus de 18 ans disposant du CESS	plus de 700 stagiaires, dont 299 contrats pour l'année scolaire 2013-2014		proportion très importante d'élèves choisissant cette filière par rapport aux autres communautés en Belgique, l'apprentissage de la majorité des métiers recensés ne peut se faire que sous la forme de l'alternance - l'âge d'entrée moyen dans le système est relativement élevé: 18,37 ans	IAWM
------------	--	--	---	---	--	---	------

2.2.2. Partenaires sociaux

Dans le cadre des lignes directrices fixées par les pouvoirs publics, et sur base de leur propre identification des besoins en formation, les partenaires sociaux développent de nombreux dispositifs de formation, sous différentes formes.

A cet égard, dans le cadre d'un engagement pris au niveau intersectoriel et repris dans la loi sur le Pacte de solidarité entre les générations du 23 décembre 2005, chaque commission paritaire doit conclure une ou plusieurs CCT relative(s) à la formation reprenant l'engagement de celui-ci à augmenter soit la participation des travailleurs, soit l'investissement financier en faveur de la formation, selon plusieurs modalités prédéfinies⁶⁵.

Chaque secteur doit en outre s'engager à consacrer 0,10 % de sa masse salariale en faveur de la formation de ses groupes à risque⁶⁶. Lorsque les secteurs n'ont pas conclu de CCT permettant de gérer le produit de cette cotisation obligatoire, cette dernière est directement perçue par l'ONSS et sert au financement global de la sécurité sociale, sans lien direct avec le financement d'actions de formation⁶⁷.

Au-delà de cette obligation légale, les partenaires sociaux sectoriels sont libres de fixer par CCT d'autres dispositifs relatifs à la formation des travailleurs du secteur ou de certaines catégories d'entre eux en particulier.

Par ailleurs, les gouvernements régionaux, toujours dans la perspective de stimuler les initiatives de formation, peuvent conclure des accords avec les secteurs. C'est notamment le cas de la Flandre avec les "sectorconvenanten"⁶⁸. Dans ces accords figurent les engagements particuliers des secteurs en matière de formation, en lien avec les objectifs que se sont fixés les pouvoirs publics régionaux. En contrepartie, ces derniers s'engagent à soutenir financièrement les secteurs, notamment au travers d'une mise à disposition de consultants dont la mission est de mettre en place/faciliter l'exécution des engagements pris par les secteurs.

⁶⁵ Voir à ce sujet le contenu de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations.

⁶⁶ La notion de « groupe à risque » renvoie à différents publics éloignés voire exclus du marché du travail pour lesquels la formation professionnelle est supposée en faciliter l'insertion. Chaque secteur, au travers de ses CCT, définit les catégories de travailleurs appartenant à ces groupes. Cependant, la notion de groupe à risque est désormais définie dans l'arrêté royal du 19 février 2013 publié au Moniteur belge du 8 avril 2013. L'effort de 0,05% de la masse salariale brute des travailleurs doit être en faveur de la formation 1) des travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur ; 2) des travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, 3) des personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service, 4) des personnes avec une aptitude réduite au travail et 5) des jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise, soit dans le cadre d'un stage de transition.

⁶⁷ Chapitre VIII du titre XIII de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 28 décembre 2006). Il est à noter que cette cotisation n'est plus limitée dans le temps mais elle doit être activée par arrêté royal pour une période déterminée.

⁶⁸ Pour des informations plus détaillées sur les objectifs, le contenu et la liste détaillée des accords conclus entre le Gouvernement flamand et les secteurs pour les années 2013-2014, voir le site des pouvoirs publics flamands à l'adresse suivante : <https://www.werk.be/beleidsthemas/sectoren/sectorconvenants>.

2.3. De financiële investering in opleiding als indicator van de vormingsinspanningen

De maatschappelijke en economische relevantie van vorming op de werkvloer kan moeilijk onderschat worden. In een kenniseconomie hangt de productiviteit van een onderneming immers nauw samen met de mate waarin de werknemers vertrouwd zijn met de nieuwste evoluties en technologieën. Vandaar dat de sociale partners zich in de jaren '90 engageerden om een specifieke vormingsindicator met bijhorend groeipad uit te werken. In 2005 resulteerde dit initiatief vanwege de sociale partners in een wettelijk kader, dat in een eerste hoofdstuk nader zal toegelicht worden. Vervolgens vindt er een beschrijving plaats van de verschillende acties die op vraag van de sociale partners op de statistische bron werden uitgevoerd. Dit hoofdstuk sluit ten slotte af met een aantal concluderende bevindingen⁶⁹.

2.3.1. Het huidig wettelijk kader

De meting en de evaluatie van de vormingsinspanningen van ondernemingen gebeuren aan de hand van een formeel kader. Deze paragraaf zal de verschillende componenten van dit wettelijke kader in detail beschrijven. Ook de oorsprong van het streefdoel van 1,9% van de totale loonkost komt aan bod, evenals de verschillende incoherenties die in de bestaande normering kunnen onderscheiden worden.

a. Wettelijk kader

In het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998 bevestigen de sociale partners hun engagement om bijkomende inspanningen op het vlak van permanente vorming te leveren. Het doel van de bijkomende inspanningen bestaat hierin om België op een traject te zetten dat na zes jaar leidt tot het gemiddelde niveau van de drie buurlanden. Het geformuleerde engagement houdt met andere woorden in dat de zogenaamde vormingsinvestering zou stijgen tot 1,9% van de totale loonkost.

Het percentage van 1,9% werd vastgelegd op basis van voorlopige resultaten voor de drie buurlanden die uit de eerste jaargang van de Enquête naar de voortgezette beroepsopleidingen (CVTS) konden afgeleid worden⁷⁰. Hierbij dient bovendien opgemerkt te worden dat de enquête een specifiek toepassingsgebied hanteerde, daar enkel bedrijven die minstens tien werknemers tellen en ressorteren onder de NACE Rev. 1 secties C-K + O tot de referentiepopulatie behoorden.

Het engagement inzake vorming dat de sociale partners in 1998 aangingen, werd bevestigd en formeel verankerd in artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en in het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 tot invoering van een bijkomende werkgeversbijdrage ten bate van de financiering van het betaald educatief verlof voor de werkgevers die behoren tot sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren in uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

⁶⁹ Het eerste verslag van de Expertengroep "Concurrentievermogen en Werkgelegenheid" beschrijft dit wettelijke kader reeds in detail. Bovendien omvat dit document ook de achterliggende analyse, die bepaalde hier geformuleerde beweringen ondersteunt. Het werd echter als opportuun ervaren om in dit verslag een beknopte samenvatting van de voornaamste elementen uit het vorige verslag op te nemen, temeer daar sinds de publicatie van dit document de werkzaamheden werden gecontinueerd.

⁷⁰ De CVTS1 slaat op het referentiejaar 1993. Voor de volledigheid dient bovendien aangestipt te worden dat de definitieve resultaten aantoonde dat de gemiddelde vormingsinvestering voor de drie buurlanden niet 1,9%, maar slechts 1,6% van de totale loonmassa bedroeg. Niettemin werd het initiële objectief van 1,9% behouden.

Dit artikel 30 stipuleert de drie basisprincipes inzake vorming:

1. De verplichting ten aanzien van de private sector om globale opleidingsinspanningen te verrichten die het equivalent vormen van 1,9% van de totale loonmassa van de betrokken bedrijven.
2. Door middel van een jaarlijkse evaluatie van de vormingsinspanningen meten of het opgelegde objectief wordt behaald en dit middels een globale indicator die gebaseerd is op de gegevens van de vernieuwde sociale balansen.
3. Een sanctie wordt opgelegd aan sectoren (alle ondernemingen behorende tot die sectoren) die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren.

Concrètement, l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 et l'arrêté royal du 11 octobre 2007 précités instaurent une sanction lorsqu'il s'avère qu'au niveau du secteur privé dans son ensemble 1,9% de la masse salariale totale des entreprises n'a pas été atteint.

Si tel est le cas, les entreprises appartenant à un secteur réalisant des efforts insuffisants en matière de formation sont redevables d'une cotisation patronale de 0,05 %. Est considéré comme "secteur réalisant des efforts insuffisants en matière de formation", le secteur qui n'a pas déposé de CCT prévoyant soit d'augmenter les efforts de formation chaque année d'au moins 0,1 % de la masse salariale totale annuelle de l'ensemble des employeurs qui appartiennent au secteur soit d'augmenter annuellement le taux de participation à la formation d'au moins 5 %.

La procédure prévue par l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 précitée est une procédure purement formelle. On vérifie en effet uniquement si le secteur a déposé, pour une certaine date, une CCT répondant aux conditions de l'arrêté royal du 11 octobre 2007. On ne vérifie pas si, dans les faits, le secteur a effectivement rempli les engagements contenus dans la CCT.

L'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 a été modifié par la loi-programme du 29 mars 2012. Ce nouvel article 30 prévoit ce qui suit : "indien de globale vormingsinvestering geen 1,9% van de totale loonmassa bedraagt, omschrijft artikel 30 bovendien aan welke bedrijven een bijkomende bijdrage als sanctie kan opgelegd worden."

Een vrijstelling van sanctie is echter mogelijk, indien het bedrijf kan aantonen dat het inzake vorming zelf voldoende inspanningen realiseert. La modification législative devait être exécutée par arrêté royal, ce qui n'a pas encore eu lieu à l'heure actuelle. Toutefois, il convient de souligner que dans le cadre de la modification précitée de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005, il apparaît que l'évaluation des efforts de formation des secteurs doit désormais être basée sur les efforts réellement fournis et non sur les engagements pris dans les CCT. A partir des données individuelles des bilans sociaux, les travaux du secrétariat du CCE ont pourtant démontré l'impossibilité d'agréger ces données au niveau des commissions paritaires (secteurs) pour la reconstitution d'indicateurs de formation sectoriels.

Le mécanisme de sanction tel que décrit ci-dessus a été mis en œuvre pour les efforts insuffisants en matière de formation relatifs aux années 2008 et 2009 (arrêté ministériel du 13 avril 2011), à l'année 2010 (arrêté ministériel du 12 janvier 2012) et à l'année 2011 (arrêté ministériel du 17 avril 2013).

Des recours en annulation ont été introduits contre les arrêtés ministériels des 13 avril 2011 et 12 janvier 2012. Dans le cadre du recours en annulation introduit contre l'arrêté ministériel du 13 avril 2011, le Conseil d'État a décidé, dans son arrêt du 22 novembre 2013, de poser deux ques-

tions préjudiciables à la Cour constitutionnelle afin de savoir si l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 viole le principe d'égalité et de non-discrimination tel qu'il est inscrit aux articles 10 et 11 de la Constitution.

Dans son arrêt rendu en date du 23 octobre 2014, la Cour constitutionnelle a jugé que l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, avant sa modification par l'article 113 de la loi-programme du 29 mars 2012, violait les articles 10 et 11 de la constitution (à savoir le principe d'égalité et de non-discrimination), en ce que le mécanisme de sanction financière qu'il instaure s'applique également à l'employeur qui appartient à un secteur où aucune convention collective de travail relative aux efforts supplémentaires en matière de formation n'est en vigueur et qui a fourni, à titre individuel, des efforts suffisants en matière de formation.

b. Beschrijving van de verschillende incoherenties

Opdat een correcte evaluatie van de vormingsinspanningen van ondernemingen kan plaatsvinden, is het noodzakelijk dat er een samenhang bestaat tussen de verschillende aspecten van de wettelijke verplichting. Zo moeten de statistische bron, de maatstaf, de vooropgestelde doelstelling en het sanctiemechanisme met elkaar coherent zijn. De onderstaande paragrafen beschrijven in welke mate de huidige normering aan de vereiste coherentie voldoet.

Meetindicator

De keuze van de indicator die de vormingsinspanningen meet, moet worden opgesteld in overeenstemming met de bestaande statistische bronnen, zodanig dat het te doorlopen traject kan worden gemeten ten aanzien van de doelstelling. De uitvoering van deze meting moet zo correct en nauwkeurig mogelijk gebeuren.

Eerdere analyses toonden aan dat de gevolgde methode voor de berekening van de indicatoren de resultaten substantieel beïnvloedt. De gekozen methodiek voor het ex-post meten van het traject moet coherent zijn met de gehanteerde methode voor het ex-ante vastleggen van de voornoemde doelstelling. In de huidige wettelijke regeling ontbreekt echter deze coherentie.

Voor het vastleggen van de doelstelling baseerden de sociale partners zich immers op de CVTS. Bij de meting van de vormingsinspanningen fungeren de vernieuwde sociale balanses echter als de statistische bron. En niettegenstaande dat de definities van de formele vormingsuitgaven bij beide bronnen identiek zijn, toont een vergelijking tussen de beide statistieken aan dat bepaalde kosten die in de CVTS-enquête voorkomen door sommige ondernemingen worden onderschat wanneer ze hun sociale balans invullen⁷¹.

Maatstaf

Aangezien men moet kunnen evalueren of de gekozen doelstelling is behaald, moet datgene wat men gaat meten gekozen worden in samenhang met de beschikbare variabelen van de bestaande statistische bronnen en met de indicator die wordt gebruikt om de opleidingsinspanningen te berekenen. In het bestaande wettelijke kader blijkt deze noodzakelijke coherentie echter op verschillende niveaus zoek:

⁷¹ Paragraaf 2.3.2 van dit hoofdstuk zal dieper ingaan op de afwijkende resultaten en op de verschillende correctiemethoden die hierop als antwoord werden uitgewerkt.

- Geaggregeerde of individuele inspanningen? Een meting van de vormingsinspanningen kan op verschillende niveaus plaatsvinden (alle ondernemingen samen, bepaalde groepen van ondernemingen of bedrijven afzonderlijk). Het huidige wettelijke kader voorziet naast een eenvormige financiële doelstelling voor de gehele private in een sanctie voor deze sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen leveren. De opdeling naar sector gebeurt aan de hand van het paritair comité. Het groeperen van ondernemingen volgens dit criterium is op basis van de beschikbare statistieken technisch niet haalbaar. Bij beide statistieken fungeert de onderneming immers als de statistische eenheid.
- Met welke periodiciteit? Het huidige wettelijke kader stipuleert dat de evaluatie van de vormingsinspanningen elk jaar moet plaatsvinden. Aangezien de sociale balans jaarlijks dient neergelegd te worden, is het op basis van deze statistiek mogelijk om aan deze voorwaarde te voldoen.
- Welk toepassingsgebied? Bij het kiezen van de te meten inspanningen is het van belang dat de weerhouden ondernemingspopulatie duidelijk kan geïdentificeerd worden binnen de gebruikte statistische bron die voor de evaluatie van de inspanningen gebruikt zal worden. Het huidige wettelijke kader definieert de ondernemingen waaraan een vormingsplicht wordt opgelegd middels een verwijzing naar de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze wet brengt echter twee problemen met zich mee:
 1. Vooreerst is het op basis van deze wet niet mogelijk om een volledige lijst van ondernemingen op te stellen die buiten het toepassingsgebied van deze wet valt.
 2. Daarnaast stemt de binnen het huidige wettelijke kader gekozen ondernemingspopulatie niet overeen met de CVTS-populatie, die als referentie is genomen bij het bepalen van de doelstelling van 1,9%. Deze populatie stemt evenmin overeen met de bedrijven die een sociale balans dienen neer te leggen, terwijl de vernieuwde sociale balansen worden aangewend om de vormingsinspanningen te evalueren. Als voorbeeld kan hier de uitsluiting van de vormingsinspanningen vanwege overheidsbedrijven aangestipt worden. Deze bedrijven vallen immers buiten het toepassingsgebied van de wet van 1968, maar leggen wel een sociale balans neer. Hierdoor vallen zeer belangrijke werkgevers met aanzienlijke opleidingsuitgaven uit de analyse.
- Welke opleidingscategorieën? Het huidige wettelijke kader stipuleert niet welke opleidingen in aanmerking moeten komen bij het evalueren van de vormingsinspanningen. Voor de betrouwbaarheid van de indicator is het beter om alle opleidingen mee in rekening te brengen. Voor ondernemingen kan het immers moeilijk zijn om de verschillende opleidingscategorieën van elkaar te onderscheiden.
- Welke opleidingskosten en welk doelpubliek? In het kader van een meting van de financiële investeringen van de vormingsinspanningen, zoals momenteel door de wet worden voorgeschreven, kunnen verschillende door de bedrijven aangegeven opleidingskosten in aanmerking komen. Er moet bepaald worden of, naast de netto directe en indirecte kosten ten laste van ondernemingen, ook de betaalde bijdragen en de ontvangen subsidies voor opleidingen in rekening moeten worden gebracht. Deze bijdragen kunnen immers in het voordeel zijn van een doelpubliek dat verschilt van de werknemers van deze bedrijven die onder de vormingsplicht vallen. Het huidige wettelijke kader specificceert echter niet welke opleidingskosten en welk doelpubliek onder deze verplichting vallen.

Sanctiemechanisme

Vanuit juridisch oogpunt vereist het toepassen van een sanctiemechanisme dat het wettelijke toepassingsgebied in overeenstemming is met het toepassingsgebied van het statistische instrument dat wordt gebruikt voor de evaluatie van de vormingsinspanningen. Die congruentie ontbreekt in het huidige wettelijke sanctiemechanisme, vermits het toepassingsgebied van zowel de vernieuwde sociale balansen als van de CVTS niet overeenstemt met het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968.

Bovendien steunt het huidige sanctiemechanisme op een sectorale evaluatie op basis van de paritaire comités. De sociale balansen noch de CVTS laten echter een dergelijke uitsplitsing toe. Binnen een onderneming kunnen immers verschillende paritaire comités van toepassing zijn, terwijl het onmogelijk is om de statistieken naargelang deze verschillende comités op te delen.

2.3.2. "Harmoniserings"-pogingen

De vormingsinvestering kan zowel via de sociale balans als op basis van de CVTS gemeten worden. Tussen deze beide meetbronnen tekent zich echter een duidelijke discrepantie in de voornaamste resultaten af. In 2010 bedroeg de formele vormingsinvestering volgens de sociale balans 1,05%, terwijl de CVTS uitkwam op een cijfer van 2,4%.

Een aanzienlijk deel van dit verschil kan toegeschreven worden aan divergenties in de onderzochte populaties en aan conceptuele afwijkingen die er tussen de beide statistieken bestaan. Daarnaast kan een deel van de discrepantie in de waargenomen resultaten ook toegeschreven worden aan een verschillend antwoord vanwege het ondervraagde bedrijf. Om een accuraat beeld te krijgen van deze afwijkende respons, vond er voor een steekproef van identieke bedrijven een gedetailleerde vergelijking plaats. Deze selectie bestond uit 1.465 ondernemingen, die in 2010 bij beide statistieken aangaven formele voortgezette opleidingen aan te bieden.

De onderstaande tabel bevat voor de meest relevante concepten een sommering van de waarden voor de 1.465 geanalyseerde bedrijven:

Tabel 10 - Vergelijking van de kostencomponenten bij een steekproef van formele vormingsbedrijven

Variabele	CVTS 2010	Sociale Balans 2010
Aantal gewerkte uren	743.866.461	764.963.440
Arbeidskost	29.606.218.703 €	30.246.102.161 €
Aantal deelnemers	338.607	311.685
Aantal gevolgde opleidingsuren	12.364.047	7.653.882
Netto kosten	894.569.567 €	488.406.765 €
Waarvan:		
Loonkost van het personeel in opleiding	566.069.874 €	-
Directe en indirecte kosten	328.499.693 €	-
Betaalde bijdragen	41.661.421 €	22.926.390 €
Ontvangen subsidies	30.460.096 €	25.718.523 €

Bronnen: NBB (Sociale balansen) , ADS (CVTS).

De bovenstaande cijfers tonen aan dat voor het aantal gewerkte uren, de arbeidskost en het aantal deelnemers de beide statistieken vergelijkbare totalen geven. Grote verschillen zijn

daarentegen waar te nemen bij enerzijds de netto kosten en anderzijds bij het aantal gevolgde opleidingsuren. In de volgende paragrafen zal een nadere bespreking van deze twee laatste concepten plaatsvinden. Bijzondere aandacht zal hierbij uitgaan naar de verschillende herberekeningen die op de sociale balansdata werden uitgevoerd. Naast een uiteenzetting van deze correcties zal ook een presentatie van hun impact op de resultaten plaatsvinden.

a. Opleidingskosten

Ondanks het feit dat de respons van een identieke sample van bedrijven wordt geanalyseerd, kan voor de netto kosten een discrepantie in de gesommeerde resultaten van 83% waargenomen worden. Bij de CVTS rapporteren bedrijven met andere woorden een hogere kost en twee elementen kunnen hierbij als verklaring aangehaald worden. Enerzijds valt het op dat bij de CVTS het bedrag van de Personnel Absence Cost (PAC) reeds hoger ligt dan de gerapporteerde totale netto kost bij de sociale balans. In een eerste paragraaf zal bijgevolg onderzocht worden of er geen onderschatting van de PAC in de sociale balansen plaatsvindt. Ook de andere directe kosten komen in deze paragraaf aan bod. Daarnaast bedraagt de discrepantie tussen de beide statistieken voor de betaalde bijdragen 82%, waardoor ook deze variabele nader onder de loep zal worden genomen in een tweede paragraaf.

Loonkost voor het personeel in opleiding (PAC) en andere directe kosten

Bij de sociale balans is de PAC niet als een aparte variabele beschikbaar. De PAC kan echter berekend worden door de uurloonkost te vermenigvuldigen met het aantal gevolgde opleidingsuren. Uit de recentste sociale balansdata, die slaan op het boekjaar 2012, blijkt dat bijna 46% van de 16.048 formele vormingsondernemingen een bruto kost rapporteren die lager ligt dan de berekende PAC. Bij de informele vormingsondernemingen kampt 53% van de 10.305 bedrijven met een vergelijkbaar probleem. Men kan bijgevolg stellen dat een aanzienlijke percentage van ondernemingen de PAC minstens gedeeltelijk vergeet te rapporteren.

Om de onderrapportering van de PAC te corrigeren, werden drie verschillende methoden uitgewerkt en dit afhankelijk van de opleidingscategorie en het toepassingsgebied van de onderneming:

1. *Correctie voor formele vorming en de onderneming valt onder het toepassingsgebied van de CVTS⁷². Voor deze bedrijven schat men de PAC door de uurloonkost te vermenigvuldigen met het aantal gerapporteerde formele vormingsuren volgens de sociale balans⁷³. De ophoging van de andere directe kosten is gebaseerd op een coëfficiënt dat het aandeel van de andere kosten in de totale kosten weergeeft. Deze coëfficiënt wordt berekend op basis van de CVTS en toegepast op de sociale balansdata⁷⁴. De totale bruto kosten worden uiteindelijk bekomen door de berekende PAC en de bijgeschatte andere directe kosten te sommeren.*

De voornaamste beperking aan deze methode bestaat hierin dat een herziening van de coëfficiënt slechts eenmaal om de vijf jaar kan plaatsvinden. De CVTS is immers een

⁷² Het toepassingsgebied van de CVTS bestaat uit alle ondernemingen die minstens tien loontrekkenden tellen en die actief zijn in de NACE Rev. 2 sectoren B-N, R en S.

⁷³ Voor de volledigheid kan hierbij genoteerd worden dat deze berekende PAC waarschijnlijk de reële PAC onderschat. De schattingsmethode vertrekt immers van de assumptie dat alle werknemers eenzelfde toegang genieten tot formele vorming, waardoor laag gekwalificeerd personeel de facto overschat wordt.

⁷⁴ Op basis van de recentste CVTS-data, die dateren van 2010, bedraagt deze coëfficiënt 58,4%.

vijf-jaarlijkse statistiek, waardoor de coëfficiënt niet altijd een actueel beeld schetst van de heersende economische tendensen.

2. *Correctie voor formele vorming maar de onderneming valt buiten het toepassingsgebied van de CVTS.* Net zoals bij de vorige categorie vangt de correctie aan door de PAC te berekenen op basis van de beschikbare informatie bij de sociale balans over de uurloonkost en het aantal formele opleidingsuren. Maar aangezien deze bedrijven niet ressorteren onder het toepassingsgebied van de CVTS, kan de op basis van deze statistiek berekende coëfficiënt niet toegepast worden op deze groep van ondernemingen. De alternatieve methode bestaat erin dat een coëfficiënt wordt berekend bij deze bedrijven waar de PAC lager ligt dan de totale kosten. Deze coëfficiënt drukt de verhouding uit tussen de andere directe kosten en de berekende PAC⁷⁵. Bij deze bedrijven waar de gerapporteerde bruto kosten lager liggen dan de geschatte PAC, worden de andere directe kosten opgehoogd op basis van deze coëfficiënt. Bij de overige bedrijven, waar de bruto kosten dus ten minste gelijk zijn aan de geschatte PAC, vindt er geen ophoging plaats. De som van de berekende PAC en de geschatte andere directe kosten resulteert ten slotte in de totale kosten.
3. *Correctie voor informele vorming.* Aangezien de CVTS geen informatie bevat over de kosten verbonden aan informele vorming, is de methode vergelijkbaar met de hierboven beschreven correctie 2). In eerste instantie wordt dus de PAC berekend en dit op basis van de reeds bij de sociale balans beschikbare informatie over de uurloonkost en het aantal informele opleidingsuren. Vervolgens vindt er voor deze bedrijven waar de totale kosten lager liggen dan de geschatte PAC een ophoging plaats van de andere directe kosten. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een coëfficiënt, die de verhouding weergeeft tussen enerzijds de andere directe kosten en anderzijds de berekende PAC⁷⁶. Deze coëfficiënt wordt berekend bij deze bedrijven waar de totale kosten minstens gelijk zijn aan de PAC.

De onderstaande tabel geeft ter afsluiting van deze paragraaf een schematisch overzicht van de drie gebruikte methodes:

Tabel 11 - Overzicht van de drie correctiemethoden voor de opleidingskosten

	Correctie 1) = formele vorming & toepassingsgebied CVTS	Correctie 2) = formele vorming & buiten het toepassingsgebied van de CVTS	Correctie 3) = informele vorming
PAC (a)	Uurloonkost SB * vormingsuren SB	Uurloonkost SB * vormingsuren SB	Uurloonkost SB * vormingsuren SB
Andere directe kosten (b)	d * (a) waarbij (d) = Andere kosten CVTS / PAC CVTS	Indien (c) ≥ (a) (b) = (c) – (a) Indien (c) < (a) (b) = d * (a) Waarbij d = (b̄) / (ā)	Indien (c) ≥ (a) (b) = (c) – (a) Indien (c) < (a) (b) = d * (a) Waarbij d = (b̄) / (ā)
Totale kosten (c)	(a) + (b)	(a) + (b)	(a) + (b)

⁷⁵ Voor het referentiejaar 2012 bedroeg deze coëfficiënt 37,7%.

⁷⁶ De coëfficiënt voor de informele vorming bedroeg 40,0% tijdens het referentiejaar 2012.

Betaalde bijdragen

Naast de directe kosten, liggen bij de selectie van 1.465 bedrijven ook de gesommeerde waarden voor de betaalde bijdragen ver uiteen. Zo bekomt de CVTS een waarde die 82% hoger ligt dan het gerapporteerde bedrag bij de sociale balans. De indicatie dat de sociale balans deze kost onderschat wordt bovendien bevestigd indien de gehele dataset aan een analyse wordt onderworpen. Voor het referentiejaar 2012 dragen de betaalde bijdragen voor slechts 0,0656% bij aan de totale kosten. Een bijschatting van deze bijdragen is bijgevolg vereist.

Naar analogie met de methode voor de directe kosten werd ook voor de bijdragen geopteerd voor een individuele benadering, die door het Steunpunt WSE werd uitgewerkt⁷⁷. Voor iedere onderneming vindt de berekening van drie bijdragecategorieën plaats. Concreet gaat het hier om het betaald educatief verlof, de bijdragen voor risicogroepen en de specifiek ten bate van opleidingen voor werknemers gedane stortingen. Een schatting van deze bijdragen gebeurt door de theoretische bijdragepercentages toe te passen op de loonmassa die men uit de RSZ-cijfers afleidt.

Twee nadelen zijn aan deze methode verbonden:

1. Het Steunpunt WSE baseert zich bij haar berekeningen op een selectie van ondernemingen die kleiner uitvalt dan de totale populatie. Bedrijven die rubriek 1003 van de sociale balans niet invullen of waarbij de referentieperiode verschilt van 12 maanden worden uit de analyse geweerd. Voor het referentiejaar 2010 impliceert deze selectie dat de informatie van 136.774 bedrijven wordt weerhouden en dit op een totaal van 159.568 ondernemingen.
2. Daarnaast legden 1.561 ondernemingen wel een sociale balans neer, maar kon er geen koppeling met de RSZ – data gemaakt worden. Meestal gaat het hier om publieke ondernemingen die geen bijdragen storten aan de RSZ.

b. Gevolgde opleidingsuren

Ondanks de vaststelling dat voor de beperkte steekproef van identieke bedrijven de beide statistieken vergelijkbare waarden bekomen voor het aantal gewerkte uren en het aantal deelnemers aan formele vorming, is er een grote discrepantie in het aantal gevolgde opleidingsuren waar te nemen. Volgens de CVTS ligt het aantal uren dat werknemers formele vorming volgen, 62% boven de gerapporteerde waarde bij de sociale balans. Naar analogie met de opleidingskosten vond bijgevolg een gedetailleerde analyse plaats om objectieve verklaringen achter deze discrepantie te achterhalen en mogelijke oplossingen uit te werken. In het bijzonder werd nagegaan of factoren als de ondernemingsgrootte of de economische activiteit het waargenomen verschil kunnen verklaren.

De doorgevoerde analyse toonde echter aan dat de substantiële discrepantie optreedt bij een grote meerderheid van de onderzochte bedrijven en dit ongeacht de bestudeerde bedrijfskenmerken. De enige mogelijke verklaring die bijgevolg rest, is de vaststelling dat de sociale balans en de CVTS door verschillende personen worden ingevuld. Het invullen van de vragenlijst gebeurt bij de CVTS door de geselecteerde onderneming, waarbij de HR-afdeling of de opleidingsverantwoordelijke deze taak in regel op zich neemt. Bij de sociale balans wordt

⁷⁷ Door de individuele benadering verschilt de methode van het Steunpunt WSE van de werkwijze die in het verleden door de CRB werd gevolgd. De CRB hanteerde immers een globale schattingsmethode, door de bijdragen op de RSZ-loonmassa van alle bedrijven te berekenen.

daarentegen een groot deel van de vragenlijst door een sociaal secretariaat ingevuld. Maar aangezien de sociale secretariaten geen informatie verzamelen over vorming, dient hiervoor een terugkoppeling naar het bedrijf plaats te vinden.

c. Impact op de resultaten: opleidingskosten

Deze paragraaf geeft een overzicht van de mate waarin de eerder beschreven correctiemethoden de initiële resultaten voor de opleidingskosten beïnvloeden. Hiervoor wordt er gebruik gemaakt van de recentste gegevens van de sociale balans, die slaan op het boekjaar 2013.

Tabel 12 - Impact van de correcties op de opleidingskosten (boekjaar 2013)

	Initiële resultaten	Gecorrigeerde resultaten	Procentueel verschil
Formele vorming (17.297 bedrijven)			
Correctiemethode 1 (9.386 bedrijven)	1.252.047.316	1.588.439.444	26,9%
PAC		1.002.631.776	
Andere directe kosten		585.807.668	
Correctiemethode 2 (7.911 bedrijven)	214.854.837	299.539.817	39,4%
PAC	225.711.156	225.711.156	
Andere directe kosten	-10.856.319	73.828.661	
Waarbij bruto kosten ≥ PAC (4.368 bedrijven)	116.594.773	116.594.773	-
PAC (a)		87.857.238	
Andere directe kosten (b)		28.737.535	
Waarbij totale bruto kosten < PAC (3.543 bedrijven)	98.260.064	182.945.044	86,2%
PAC		137.853.918	
Andere directe kosten = (b)/(a)*PAC		45.091.126	
Totale bruto kosten	1.466.902.153	1.887.979.261	28,7%
Bijdragen	82.972.887	210.726.042	154,0%
Subsidies	85.987.854	85.987.854	-
Totale netto kosten	1.463.887.186	2.012.717.449	37,5%
Formele vormingsinvestering, in % van de opleidingskosten	1,08%	1,49%	
Informele vorming (11.050 bedrijven)			
Correctiemethode 3 (11.050 bedrijven)			
Waarbij bruto kosten ≥ PAC (5.515 bedrijven)	271.480.168	271.480.168	-
PAC (a)		196.352.412	
Andere directe kosten (b)		75.127.756	
Waarbij bruto kosten < PAC (5.535 bedrijven)	318.500.243	638.809.443	100,6%
PAC		462.029.237	
Andere directe kosten = (a)/(b)*PAC		176.780.206	
Totale netto kosten	589.980.411	910.289.611	54,3%
Informele vormingsinvestering, in % van de opleidingskosten	0,44%	0,67%	
Vormingsinvestering (formeel + informeel), in % van de opleidingskosten	1,52%	2,16%	

Bron: NBB (Sociale Balans 2013).

De bovenstaande tabel toont aan dat de correcties een grote impact uitoefenen op het resultaat. Bij de formele vormingsbedrijven liggen de totale bruto kosten 25% boven het gerapporteerde bedrag, terwijl voor de betaalde bijdragen het verschil oploopt tot 138%. Hierdoor wijken de netto

kosten met 33% af van de gerapporteerde waarden. Ter afsluiting van de samenvatting over de formele vormingsbedrijven, kan hier nog aangestipt worden dat de verschillende correcties de financiële indicator voor formele opleiding ophogen van 1,07 naar 1,43%.

Bij de informele vormingsondernemingen vindt er een correctie van de kosten plaats bij 53% van de bedrijven. Bij deze bedrijven gaat het echter vaker om omvangrijke bijschattingen, waardoor de gecorrigeerde netto kosten uiteindelijk de gerapporteerde waarden met 58% overstijgen. Na correctie bereikt de financiële indicator voor informele opleiding 0,67% in plaats van 0,43%.

Indien zowel de formele- als de informele opleidingen in rekening worden gebracht, neemt de vormingsinvestering toe van 1,50 naar 2,10%.

2.3.3. Conclusie: tekortkomingen in het huidig wettelijk kader

Het eerste deel van dit hoofdstuk beschreef de verschillende onnauwkeurigheden en incoherenties die binnen het huidige wettelijke kader bestaan. Vaag blijft de huidige normering bij de omschrijving van de opleidingscategorieën, de opleidingskosten en het doelpubliek die onder de vormingsverplichting vallen. De incoherenties slaan vooreerst op het feit dat het toepassingsgebied van de statistische bron niet overeenstemt met het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968. Bovendien is het op basis van deze wet niet mogelijk om een volledige lijst van bedrijven op te stellen die buiten de reikwijdte van de normering vallen. Daarnaast steunt het huidige sanctiemechanisme op een sectorale evaluatie op basis van de paritaire comités, terwijl bij de sociale balans en bij CVTS een dergelijke uitsplitsing niet mogelijk is. Ten slotte kan hier nog aangestipt worden dat de bron die werd gebruikt voor het vastleggen van het objectief, verschilt van de statistiek die voor de evaluatie wordt voorgeschreven. De relevantie van deze laatste incoherentie wordt bovendien versterkt doordat de sociale balans en de CVTS afwijkende resultaten laten optekenen.

De discrepantie in de resultaten treedt enerzijds op bij de verschillende kostenvariabelen en anderzijds bij de opleidingsuren. De doorgevoerde analyse toont aan dat de sociale balans de PAC en de andere directe kosten onderschat, evenals de omvang van de bijdragen die ondernemingen storten. Door middel van verschillende correcties kunnen de beide componenten echter bijgeschat worden.

Daar waar de kosten door middel van correctiemethoden kunnen opgehoogd worden, zijn voor de opleidingsuren geen bijschattingen mogelijk. De discrepantie in de resultaten blijft hierdoor groot. De incoherenties in het wettelijke kader en het gebrek aan een oplossing om het verschil in resultaat tussen de beide statistieken te overbruggen, toont met andere woorden de moeilijkheid aan om de vormingsinvestering op een eenduidige en niet-gecontesteerde manier te berekenen.

3. Dispositifs d'aide au développement de la formation professionnelle visant les travailleurs et/ou les entreprises à l'étranger : quelques pratiques et dispositifs intéressants

3.1. Trois objectifs généraux à viser au travers de la formation professionnelle

L'entreprise est responsable de l'organisation et du financement de la formation de son personnel nécessaire à son bon fonctionnement. Quant à la formation des demandeurs d'emploi, elle ressort de la responsabilité des entreprises, de l'État et des personnes elles-mêmes. L'État est quant à lui garant du bon fonctionnement du marché du travail dans son ensemble au vu des défis actuels qui se présentent.

La formation professionnelle est un des éléments qui permet d'améliorer le bon fonctionnement du marché du travail. Son action porte sur trois dimensions :

1. la mobilité interne des travailleurs, qui doit faciliter la promotion des travailleurs et l'évolution de leur carrière au sein de l'entreprise via la mise à jour et l'augmentation des compétences ;
2. la mobilité externe des travailleurs, lorsque le travailleur change d'emploi et quitte alors l'entreprise voire la branche. Il peut s'agir d'une mobilité « choisie » liée à des perspectives d'évolution de carrière ou d'une mobilité « subie » lorsque ce changement est à mettre en lien avec les évolutions structurelles de l'entreprise ou de la branche en question (restructurations, perte de compétitivité du secteur, fin de contrat à durée déterminée) ;
3. la (ré)insertion de tous sur le marché du travail et en particulier celle des groupes dits « à risque », tels que les jeunes et les demandeurs d'emploi peu qualifiés ou encore les travailleurs âgés, dans le cadre d'un marché du travail en constante évolution et dont les attentes en termes de qualifications et compétences sont loin d'être figées mais présentent un niveau de plus en plus élevé.

3.2. Facteurs de succès pour atteindre ces objectifs

Tout système de formation soutenu d'une manière ou d'une autre par les pouvoirs publics devrait proposer des éléments de réponses à ces trois objectifs. Dans le point suivant, l'analyse de quelques dispositifs concrets développés dans certains pays européens permet de fournir des éléments de réflexion pour la conception d'un tel système.

Il est à noter que les références faites dans ce point ne sont pas exhaustives : tous les dispositifs de formation professionnelle initiale et continue existant en Europe n'ont pas pu être étudiés et de nombreux pays sont actuellement occupés à réformer leurs systèmes.

De cette analyse, ainsi que de la littérature scientifique sur le sujet, sont ressortis plusieurs facteurs de succès pour le développement de systèmes de formation professionnelle permettant la réalisation au moins partielle des trois objectifs généraux développés ci-dessus.

Pour chaque facteur de succès identifié, référence est faite aux dispositifs concrets au sein desquels ce facteur est présent.

Les pays étudiés pour cet exercice sont : l'Allemagne, la France, les Pays-Bas, le Danemark et la Suède.

3.2.1. Cadre stratégique pour l'apprentissage professionnel

La bonne gouvernance fait référence à l'existence d'une réflexion entre tous les acteurs à propos de l'établissement d'un cadre stratégique autour de l'apprentissage professionnel. Selon les dispositifs, ce cadre peut être traduit en un cadre législatif comme c'est le cas dans la majeure partie des pays étudiés mais il peut également reposer intégralement sur des éléments de la négociation collective nationale ou sectorielle.

Ce cadre stratégique doit permettre une articulation optimale des intérêts de chaque acteur de la formation professionnelle et aboutir au développement de dispositifs concrets adaptés aux différentes réalités de terrain (qui peuvent différer d'une région à l'autre, d'un secteur à l'autre) en ce qui concerne les besoins en qualifications et en programmes de formation.

Exemple :

Aux Pays-Bas, l'initiative « Leren en werken » rassemble l'ensemble des dispositifs existants en matière de formation professionnelle et s'adresse à tous les acteurs et bénéficiaires et a conduit à la création de structures de coordination durables pour tous les volets emploi-formation.

3.2.2. La responsabilité partagée entre les acteurs

Cette responsabilité partagée est synonyme d'engagement de chacun pour le bon fonctionnement du système et garantit la qualité de celui-ci. Elle peut se traduire notamment par des mécanismes de cofinancement des instances ou des dispositifs, par exemple entre l'État et les partenaires sociaux.

Exemple :

Le financement de la formation en alternance en Allemagne repose à la fois sur les pouvoirs publics (gouvernement fédéral et Länder) en ce qui concerne la partie scolaire du dispositif (financement des écoles professionnelles) et sur les entreprises pour les coûts de formation et les allocations payées aux apprentis.

3.2.3. L'implication des interlocuteurs sociaux

L'implication des interlocuteurs sociaux (IS) se réalise à différents niveaux au sein du système de formation :

- gouvernance : définition du cadre légal, conception des contenus des programmes de formation professionnelle, gestion, promotion, évaluation, adaptation des dispositifs ;
- opérationnalisation : notamment en ce qui concerne l'organisation de l'offre de places de stage et la sensibilisation des entreprises à la formation ;

- financement : notamment au travers de fonds de formation sectoriels qui mutualisent les coûts de formation ou la participation à des projets impulsés par les pouvoirs publics dans le cadre de diverses modalités de cofinancement.

La participation des interlocuteurs sociaux implique la recherche de dispositifs de formation professionnelle de qualité correspondant aux besoins en qualification sur le marché du travail. De même, elle induit la participation et le soutien des entreprises au système qui a été développé.

Dans les pays étudiés, la grande majorité des dispositifs et mesures qui sont présentés comme référence reposent sur une implication très forte des IS à ces différents niveaux.

On peut ainsi citer les exemples suivants :

- des cadres nationaux des qualifications qui organisent la reconnaissance des compétences et des qualifications établis et adaptés en collaboration étroite avec les IS au Danemark, aux Pays-Bas, en Allemagne ;
- l'inscription de nombreux dispositifs relatifs à l'accès à la formation continue au sein des CCT sectorielles aux Pays-Bas ;
- le financement des fonds de formation sectoriels par les IS aux Pays-Bas ;
- l'existence de structures permanentes de concertation entre l'Etat et les IS pour les questions de formation dans tous les pays étudiés.

En particulier, l'implication des partenaires sociaux dans le dispositif de formation en alternance en Allemagne (système dual) peut être soulignée. Les IS sont présents à tous les niveaux où des décisions concernant ce système de formation sont prises (niveau fédéral, fédéré, régional, branches professionnelles, entreprises). Le bon fonctionnement du système est d'ailleurs, en grande partie, attribuable à leur implication. Ils sont principalement responsables de la définition des contours et des contenus des formations ainsi que des conditions matérielles liées à l'établissement des formations. Enfin, leur rôle est central pour initier des changements internes au système dual.

3.2.4. L'établissement de partenariats durables entre les différents acteurs de la formation professionnelle

Ces partenariats peuvent prendre plusieurs formes, se traduire par exemple par des accords de collaboration ou la création de structures durables rassemblant les acteurs de la formation professionnelle dont les missions sont d'œuvrer au dialogue entre les mondes de l'enseignement et de l'entreprise, à la rationalisation et à la bonne circulation de l'information à l'égard des bénéficiaires. Il peut également s'agir de développer un réseau d'entreprises formatrices et d'écoles professionnelles et par là une offre de places de stage adaptée aux besoins et à la structure de l'économie.

Ils permettent l'adaptation constante des programmes de formation et la cohérence des éléments qui la composent (formation en entreprise adaptée au programme de formation et vice-versa). En conséquence, ils œuvrent aussi directement à l'anticipation des besoins en qualification.

Exemples :

Les « leerwerkloketten » (guichets emploi-formation) aux Pays-Bas sont devenus depuis 2005 un organe central de l'application du projet « Leren en Werken » des pouvoirs publics, avec la participation de tous.

3.2.5. L'anticipation des besoins en qualifications

L'anticipation des besoins en qualifications doit être présente en amont du développement des dispositifs de formation, notamment en ce qui concerne l'identification d'initiatives à développer lorsqu'un secteur se trouve en difficulté ou pour faire face aux effets du vieillissement, pour privilégier la mobilité interne et éviter la concurrence entre entreprises en ce qui concerne le personnel qualifié.

Exemple :

En France, la nouvelle réforme prévoit le renforcement du rôle de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences : il permettra aux branches professionnelles d'anticiper l'évolution des métiers et des besoins, pour adapter l'offre de formation aux demandes du marché du travail. L'observatoire sera notamment chargé de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (voir ci-dessous, point 3.2.9).

3.2.6. L'existence d'une « garantie qualité » des dispositifs de formation

Cette garantie s'exprime au mieux et en tout premier lieu à travers l'existence d'un cadre national des qualifications (CNQ). Il propose un classement de tous les niveaux de qualification, du plus bas (primaire) au plus haut (doctoral) auquel toutes les qualifications reconnues au niveau du pays en question peuvent être intégrées. Tant les initiatives de formation formelles qu'informelles peuvent y être intégrées, ce qui permet d'établir des équivalences entre les différents parcours de formation.

Cela doit permettre la valorisation des compétences, une certaine forme de standardisation et la reconnaissance de tous les types de formation ainsi que la transparence sur les diplômes et les compétences réellement acquises par les travailleurs, ce qui doit accentuer la lisibilité des parcours et favoriser la mobilité sur le marché du travail.

Exemple :

Le CNQ aux Pays-Bas, fixe les standards auxquels doit correspondre toute initiative de formation professionnelle secondaire et supérieure. Il comprend 237 qualifications qui peuvent être différenciées en environ 650 diplômes (données 2011). Il est compatible avec le cadre européen des qualifications (EQF). Les prestataires de formation privés peuvent y intégrer leurs programmes. Les formations non formelles et les acquis de l'expérience y trouvent également des équivalences avec le système de formation formelle.

3.2.7. Flexibilité des dispositifs de formation

La flexibilité des dispositifs de formation s'inscrit directement dans la logique de formation et d'apprentissage tout au long de la vie. De plus en plus d'adultes se forment et continueront à le faire de plus en plus tard au cours de leurs parcours professionnel, ce qui nécessite l'adaptation des structures d'apprentissage aux réalités rencontrées lors de ce parcours : horaires de travail flexibles, interruptions de carrière, pertes d'emploi, délocalisations etc. Ceci sous-tend plusieurs formes de flexibilité :

- flexibilité des programmes de formation : ciblage du contenu, modalités et durée des formations adaptées aux besoins des travailleurs (employabilité) et des entreprises (compétitivité) ;
- flexibilité des parcours de formation, en termes de modalités d'accès et de suivi des programmes : utilisation des dispositifs et des institutions de formation professionnelle initiale (alternance) par différents publics (jeunes, adultes, travailleurs, demandeurs d'emploi, etc.).

Cette flexibilité doit toutefois prévoir les garde-fous nécessaires pour limiter la concurrence entre les filières et les bénéficiaires (par exemple, l'existence de parcours d'alternance destinés aux adultes éloignés du marché de l'emploi ne doit pas mettre à mal l'offre de stages en entreprise à l'attention des jeunes de l'enseignement professionnel initial).

Exemple :

Les programmes de formation professionnelle AMU⁷⁸ au Danemark consistent en des cours et des modules de formation largement financés par les pouvoirs publics et dont l'objectif est de développer et de mettre à jour les qualifications et les compétences des travailleurs et des demandeurs d'emploi. Il existe 2900 programmes de formation professionnelle et 200 cours individuels, qui peuvent tous être combinés, même lorsqu'ils concernent des secteurs d'activité différents. Il s'agit principalement de programmes courts qui varient entre un demi-jour et 6 semaines, et qui comptent 3 jours en moyenne.

3.2.8. La promotion et la valorisation de l'apprentissage en alternance

Le lien entre l'organisation des programmes de formation professionnelle en contact direct avec les entreprises (via des stages ou des dispositifs d'alternance école-entreprise) et l'insertion sur le marché du travail n'est plus à démontrer. En effet, on constate une relation positive entre le taux d'entrée relativement élevé sur le marché du travail pour les jeunes quittant le système scolaire et le développement de pratiques de formation professionnelle en entreprise.

Les différents acteurs de l'alternance en sortent bénéficiaires :

- pour les apprentis : insertion facilitée marché du travail
- pour l'entreprise :
 - réduction des tensions : formation de travailleurs directement employables, notamment en ce qui concerne les métiers en pénurie / fonctions critiques ;
 - développement de l'innovation et de l'esprit d'entreprendre.

⁷⁸ L'abréviation "AMU" correspond à l'expression "arbejdsmarkedssuddannelser" en danois, qui peut être traduite littéralement par « formation au marché du travail ».

- pour l'État :
- partage des coûts de la formation ;
 - assurance d'un système de formation qui répond aux besoins du marché du travail et de qualité (la validation des compétences par tous est facilitée) ;
 - renforcement de l'inclusion sociale et de l'égalité des chances (ciblage possible sur certains groupes à risque et accès facilité au monde du travail via l'acquisition de compétences sur le terrain).

Pour les mêmes raisons, il semble indispensable de développer l'alternance pour les travailleurs adultes présentant des qualifications inadaptées aux attentes actuelles des entreprises ou très éloignées du marché du travail.

Par ailleurs, la formation en alternance permet aux entreprises de garder en activité, au moins pour une partie du temps de travail, leurs travailleurs en formation, ce qui favorise notamment la formation au sein des PME. Il est en effet plus difficile pour les petites entreprises de se passer d'un de leurs collaborateurs suivant une formation externe. L'alternance est d'ailleurs relativement très répandue dans les PME.

Exemple :

Au Danemark, l'alternance pour adulte permet aux entreprises d'accueillir et de former un demandeur d'emploi à temps partiel ou de réorienter les travailleurs dont les qualifications sont considérées comme inadaptées ou trop faibles, en échange d'une indemnité payée par les pouvoirs publics.

3.2.9. Portabilité du droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation est un dispositif se déclinant sous différentes formes (en temps et/ou en argent) :

- compte individuel de formation ;
- droit individuel à la formation négocié (qui s'entend alors comme un droit à l'absence pendant les heures de travail et au financement de la formation, qui s'intègre dans la stratégie de formation de l'entreprise) ;
- congé éducation payé qui renvoie généralement à un droit universel à la formation pour les adultes, et ce parfois indépendamment de la trajectoire professionnelle, etc.

Ce droit s'avère particulièrement intéressant lorsque sa portabilité est assurée, c'est-à-dire lorsque qu'il est attaché à la personne indépendamment de son statut sur le marché du travail (demandeur d'emploi, salarié sous CDD, CDI, etc.) et qu'il est mobilisable lors de périodes charnières de la carrière professionnelle (changement d'emploi, reconversion interne ou externe, apprentissage, etc.). Le but est de sécuriser le parcours professionnel, d'assurer une mobilité accrue des travailleurs et de faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

L'existence d'un tel droit renvoie également à la responsabilisation des individus et des travailleurs en ce qui concerne le développement de leurs compétences tout au long de leur parcours professionnel. De même, ses modalités de financement qui peuvent faire intervenir l'entreprise, l'État et le travailleur lui-même font également écho à cette volonté de coresponsabilité en ma-

tière de formation continue, dans la mesure où elle est considérée comme un des instruments permettant le bon fonctionnement du marché du travail.

Exemple :

Le compte individuel de formation est la clé de voûte du système de formation en France, qui vient d'être réformé. Sa particularité est de transcender la logique des statuts et de permettre la portabilité des droits. Dès le 1er janvier 2015, chaque personne disposera dès son entrée sur le marché du travail (premier contrat de travail) et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut (jeune sortant du système scolaire dès 16 ans, salarié, demandeur d'emploi et, à terme, les fonctionnaires, les travailleurs indépendants...), d'un compte personnel de formation qu'il mobilise à son initiative afin de bénéficier de formations certifiées. Il constitue un même outil pour tous les acteurs de la FPC (partenaires sociaux, pôle emploi, État, Régions, travailleurs).

3.2.10. Simplicité et visibilité des différents dispositifs au sein du système

Avantages :

- bonne lisibilité des offres de formation pour les bénéficiaires ;
- limitation de la charge administrative pour les entreprises formatrices ;
- rationalisation des moyens (personnel, financement).

Exemple :

Un dispositif d'exonération fiscale s'applique directement aux travailleurs aux Pays-Bas pour les formations qu'ils ont suivies au cours de l'année en lien avec leur emploi actuel ou futur. Au moment de la déclaration d'impôts, il leur suffit de déduire les montants y relatifs. Des montants plafonds et planchers sont prévus afin de réguler le dispositif.

3.3. État des lieux chiffré

Le tableau repris en annexe reprend différents dispositifs qui peuvent être associés aux facteurs de succès dont certains ont été développés ci-dessus, en explicitant pour chacun ses tenants et aboutissants, ses objectifs, son fonctionnement concret, son financement, les acteurs impliqués et, lorsque c'est possible, des éléments relatifs à son évaluation notamment en termes de participation des groupes cibles visés.

Il est à noter que certains des dispositifs présentés sont le résultat de réformes récentes des politiques d'emploi et de formation des pays étudiés et n'ont donc pas encore toujours été évalués en profondeur. Cependant, ils renvoient à une réflexion approfondie sur les limites des dispositifs antérieurs et peuvent laisser à penser qu'ils représentent des alternatives crédibles par rapport aux objectifs fixés.

Tableau 13 - Indicateurs de formations

Indicateurs	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Danemark	Suède	Moyenne UE	
1. Fonctionnement du marché du travail								
Taux de chômage des 25-74 ans (EFT, 2013)	7,1 %	5,0 %	8,7 %	5,9 %	5,9 %	5,7 %	10,7 %	Zone Euro
Taux de chômage des moins de 25 ans (EFT, 2013)	23,7 %	7,9 %	24,8 %	11,0 %	13,0 %	23,6 %	24,0 %	Zone Euro
Taux d'emploi - 20-64 ans (EU 2020, EFT 2013)	67,2 %	77,1 %	69,5 %	76,5 %	75,6 %	79,8 %	67,7 %	Zone Euro
2. Education et formation								
Part des 30-34 ans disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur, % (EFT 2013)	42,7 %	33,1 %	44,0 %	43,1 %	43,4 %	48,3 %	38,1 %	UE15
Taux décrochage scolaire (EFT 2013)	11,0 %	9,9 %	9,7 %	9,2 %	8,0 %	7,1 %	12,8 %	UE15
Taux NEET (EFT 2013)	16,0 %	8,8 %	14,6 %	6,7 %	8,1 %	9,9 %	16,6 %	UE15
Participation des entreprises en % de toutes les entreprises à la formation initiale (IVET, CVTS 2010)	15,0 %	62,0 %	23,0 %	34,0 %	51,0 %	7,0 %	24,0 %	UE28 (estimation)
Etudiants IVET en % de tous les étudiants en secondaire supérieur (IVET, Cedefop, 2010)	73,0 %	51,5 %	44,3 %	67,0 %	46,5 %	56,1 %	49,9 %	UE
Indicateur de Lisbonne (25-64 ans, 4 semaines, EFT 2013)	6,7 %	7,8 %	17,7 %	17,4 %	31,4 %	28,1 %	12,2 %	UE15
Participation à l'éducation et à la formation (25-64 ans, 12 mois, AES 2011)	37,7 %	50,2 %	50,5 %	59,3 %	58,5 %	71,8 %	44,8 %	Zone Euro (estimation)
Participation à la formation supportée par l'employeur (25-64 ans, 12 mois, AES 2011)	29,8 %	41,8 %	40,1 %	49,0 %	46,4 %	58,7 %	35,1 %	Zone Euro (estimation)
Participation à l'éducation et à la formation - personnes occupées (25-64 ans, 12 mois, AES 2011)	46,2 %	56,7 %	57,5 %	69,7 %	63,4 %	77,5 %	53,4 %	Zone Euro (estimation)
Participation des travailleurs à la formation en entreprise (FF, ensemble des entreprises, CVTS 2010)	52 %	39 %	45 %	39 %	37 %	47 %	38,0 %	UE28 (estimation)
Participation des entreprises en % de toutes les entreprises, tous types de formation (CVTS 2010)	78 %	73 %	76 %	79 %	91 %	87 %	66 %	UE28 (estimation)
Participation des personnes âgées à l'éducation et la formation tout au long de la vie (2011, CEDEFOP)	4,5 %	3,60 %	3,0 %	10,2 %	25,70 %	20,4 %	5,10 %	UE

Indicateurs	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Danemark	Suède	Moyenne UE	
Participation des adultes peu-qualifiés à l'éducation et la formation tout au long de la vie (2011, CEDEFOP)	3,1 %	3,1 %	2,5 %	10,5 %	23,4 %	18,1 %	3,9 %	UE
Participation des personnes au chômage à l'éducation et la formation tout au long de la vie (2011, CEDEFOP)	8,9 %	5,1 %	5,2 %	17,3 %	35,1 %	42,5 %	9,1 %	UE
Dépenses publiques totales pour l'éducation en % du PIB (2011)	6,55 %	5,0 %	5,7 %	5,9 %	8,75 %	6,8 %	5,3 %	UE28 (estimation)
Investissement entreprises en % de la MS (CVTS 2010)	2,4 %	1,5 %	2,5 %	2,2 %	1,8 %	1,7 %	1,6 %	UE28 (estimation)
dont coûts directs en % de la MS (CVTS 2010)	0,9 %	0,8 %	1,0 %	1,1 %	0,8 %	0,9 %	0,7 %	UE28 (estimation)

3.3.1. Indicateurs généraux de fonctionnement du marché du travail

Le premier groupe d'indicateurs éclaire sur l'insertion sur le marché du travail et s'intéresse à certaines formes de transitions existantes (exemple : les indicateurs « Early school Leavers » renvoient à la transition entre la scolarité et le chômage ou l'inactivité, les indicateurs de chômage ont trait à la transition chômage-emploi, ...). Sur base du constat selon lequel les jeunes qui ont suivi une formation en alternance accèdent plus rapidement à un premier emploi de qualité et ce de manière durable⁷⁹, deux indicateurs relatifs à ce programme d'étude spécifique sont aussi repris dans ce premier groupe de données.

Bien que les pays sélectionnés aient un taux de chômage des 25-74 ans relativement semblable, un premier constat fort est que cette observation ne peut pas être faite pour le taux de chômage des jeunes. Pour ce dernier indicateur, la Belgique, la France et la Suède ont en effet un taux proche de la moyenne européenne de 24 %. Les trois autres pays tournent autour de 10 % avec un excellent taux en Allemagne atteignant 7,9 %.

3.3.2. Indicateurs relatifs à l'éducation et à la formation

Concernant l'indicateur de Lisbonne mesurant la part de la population des 30-34 ans ayant atteint un niveau d'éducation supérieur, les résultats des pays sont assez comparables. Seuls la Suède avec un taux très élevé (48,3 %) et l'Allemagne avec un taux beaucoup plus bas (33,1 %) s'éloignent des 40 %. En comparaison avec d'autres pays européens, l'Allemagne a toujours eu un nombre de diplômés du troisième cycle (ISCED 5-6) plus faible que dans d'autres pays européens. Une tendance qui s'explique, entre autres, par l'attractivité de la formation professionnelle secondaire supérieure dans ce pays.

Les résultats liés aux indicateurs de décrochage scolaire montrent que la Belgique a les moins bons résultats de l'ensemble des pays sélectionnés même si elle se situe au niveau de la moyenne européenne (UE15). L'écart entre la Belgique et les autres pays est particulièrement prononcé pour le taux NEET (qui correspond au pourcentage de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études ni en formation) où il atteint plus du double des résultats néerlandais, les plus bas de la

⁷⁹ Voir notamment Cedefop (2012), From Education to Working Life – The Labour Market Outcomes of Vocational Education and Training, chapitre 5.

comparaison (6,7 %). La Suède et le Danemark se démarquent par des taux de décrochage scolaire très faibles, à savoir, respectivement, 7,1 % et 8 %.

Pour rappel, ces deux pays (Suède et Danemark) sont caractérisés par un haut taux d'équité sociale, c'est-à-dire que l'organisation de l'éducation et de la formation a pour objectif principal de compenser les inégalités. Au niveau secondaire, il n'existe pas d'orientation précoce des élèves entre filières générales et professionnelles. En Suède, par exemple, une orientation de ce type n'est possible qu'à partir de 16 ans.

En matière d'enseignement secondaire professionnel en alternance (formation initiale), la participation des entreprises est très faible en Suède (7 %) ainsi qu'en Belgique (15 %). Au contraire, témoignant d'une logique de système d'éducation et de formation complètement différente, l'Allemagne⁸⁰, avec 62 % présente le taux le plus élevé, soit trois fois plus que la moyenne européenne. Par contre, le nombre d'élèves suivant les filières professionnelles (tant les filières entièrement scolaires qu'en alternance) est le plus élevé en Belgique, suivi par les Pays Bas. Pour les autres pays sélectionnés dans cette analyse, leur situation est proche de la moyenne européenne.

Ensuite, en ce qui concerne la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, les résultats de la Suède sont particulièrement élevés et ce, pour l'ensemble des indicateurs.

En effet, les pays nordiques ont un niveau de participation bien au-dessus de la moyenne. L'indicateur de Lisbonne mesurant la participation de tous les individus entre 25 et 64 ans à l'une ou l'autre activité de formation au cours du mois précédent la réalisation de l'enquête (EFT) montre que le Danemark atteint 31,4 %, soit la participation la plus élevée pour l'ensemble des États membres (EM) de l'UE et que la Suède se positionne juste derrière avec 28,1 %. Ces résultats sont trois fois plus élevés que ceux de la moyenne européenne et atteignent plus de quatre fois ceux de la Belgique (6,7 %).

En règle générale, la participation des adultes peu qualifiés à l'éducation et à la formation est plus fréquente dans les pays nordiques que dans d'autres pays. C'est d'ailleurs une caractéristique importante de la formation continue dans ces pays.

Les inégalités d'accès sont réduites pour plusieurs groupes considérés comme « à risque » : les personnes âgées, les adultes au chômage et les adultes peu qualifiés sont beaucoup plus susceptibles de participer à des formes d'éducation et de formation en Suède et au Danemark que dans les autres pays européens. Par exemple, les chiffres pour la Suède sont près de quatre fois plus élevés que les moyennes européennes correspondantes, les plus âgés participent à hauteur de 18,3 % (UE 5,3 %), les peu-qualifiés 15,8 % (UE 3,9 %) et les adultes au chômage 40,3 % (UE 9,2 %). Le fossé est énorme entre les pays nordiques d'un côté et la Belgique, l'Allemagne et la France de l'autre côté (cf. deuxième groupe d'indicateurs dans le tableau récapitulatif).

D'autre part, l'enquête AES (2011) qui mesure la participation des adultes à toute initiative d'éducation et de formation montre que c'est en Suède et aux Pays-Bas que les travailleurs occupés ont le plus de chance de participer à des activités de formation ; c'est aussi dans ces pays qu'on enregistre les taux de participation à la formation supportée par les employeurs eux-mêmes les plus élevés (près de 50 % aux Pays-Bas et même 60 % en Suède, soit davantage que la moyenne européenne). Il est encore à noter qu'en Belgique, ce pourcentage – soit un peu moins de 30 % - est au contraire inférieur à cette moyenne. Si on se base sur l'enquête CVTS, qui mesure uniquement la participation des travailleurs aux initiatives de formation formelle (cours organi-

⁸⁰ Voir la note documentaire sur le système allemand d'enseignement en alternance du secrétariat du CCE, à paraître.

sés), les résultats pour la Belgique sont pourtant supérieurs à ceux des autres pays analysés et renvoient à un taux de participation très élevé (52 % en 2010, soit un travailleur sur deux pour l'ensemble des entreprises de plus de dix travailleurs correspondant au champ de l'enquête CVTS).

En comparaison des autres pays faisant l'objet de ce rapport, le Danemark et la Suède comptent également une proportion d'entreprises formatrices (tous types de formation confondus) plus élevée que la moyenne.

En troisième lieu, en termes de financement de l'éducation et de la formation, tous les pays sélectionnés, à l'exception de l'Allemagne, se situent au-dessus de la moyenne européenne. Le Danemark, avec des dépenses publiques à hauteur de 8,8 % du PIB, a le niveau le plus élevé de l'Union Européenne. Il est également intéressant de souligner que la Belgique et la Suède ont un niveau comparable de dépenses publiques en pourcentage du PIB, à savoir respectivement de 6,6 % et 6,8 %.

En ce qui concerne l'investissement des entreprises en faveur de la formation de leurs travailleurs mesuré dans le cadre de l'enquête CVTS, si l'on ne tient compte que des coûts directs (hors coût salarial du personnel en formation, ou PAC), les Pays-Bas se distinguent par un pourcentage particulièrement élevé, soit 1,1 % de la masse salariale. Cependant, chacun des pays étudiés se situe au-dessus de la moyenne européenne en ce qui concerne l'investissement des entreprises.

D'après cette même enquête, en prenant en compte l'ensemble des coûts (PAC compris), la Belgique se démarque par un niveau d'investissement élevé, soit 2,4 % de la masse salariale. Ce pourcentage est semblable à ceux de la France et des Pays-Bas mais supérieur aux investissements observés dans les trois autres pays (Allemagne, Suède et Danemark).

4. Analyse des sources statistiques existantes

In België zijn er verschillende bronnen beschikbaar om de vormingsinspanningen van ondernemingen te meten. Dit deel geeft een overzicht van de statistieken die zowel bij de Nationale Bank van België als bij de AD Statistiek van de FOD Economie worden georganiseerd. Naast een uiteenzetting van de voornaamste eigenschappen, vindt tevens een presentatie van de voornaamste resultaten plaats. Een derde hoofdstuk vergelijkt de statistische bronnen en dit deel IV sluit ten slotte af met een beschrijving van het cijfermateriaal dat bij de regio's beschikbaar is.

4.1. Statistiques existantes à la Banque nationale de Belgique

Le bilan social déposé par les entreprises, associations et fondations auprès de la Banque nationale de Belgique comporte un certain nombre de renseignements sur les formations qu'elles dispensent à leurs travailleurs et/ou qu'elles financent totalement ou en partie.

4.1.1. Champ d'application

Le champ d'application du bilan social figure dans l'AR du 4 août 1996. Dans son bulletin n° 39 d'avril 1997, la Commission des Normes Comptables clarifie celui-ci en listant les entités soumises à cette obligation et celles qui en sont exemptées⁸¹.

Sont tenues d'établir un bilan social, faisant partie intégrante du compte annuel qu'elles déposent auprès de la Banque nationale de Belgique en vue de sa publication :

- les sociétés de droit belge⁸², privé ou public⁸³, ayant opté pour une forme juridique limitant la responsabilité de leurs associés, qui déposent leurs comptes annuels, établis selon un modèle normalisé (complet ou abrégé) ou spécifique (établissements de crédit, sociétés d'assurance,...), pour autant qu'elles occupent du personnel ;
- les grandes⁸⁴ associations sans but lucratif et fondations qui déposent leurs comptes annuels, établis selon un modèle normalisé (complet ou abrégé) ou dérogatoire, pour autant qu'elles occupent au moins 20 travailleurs ;
- à certaines conditions, les services médicaux interentreprises, les fonds de pension et les intercommunales.

Sont tenues d'établir un bilan social et de le déposer auprès de la Banque nationale, sans qu'il ne fasse l'objet d'une publication :

⁸¹ http://www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Avis_CNC_S100.pdf.

⁸² Sociétés anonymes, sociétés en commandite par actions, sociétés privées à responsabilité limitée, sociétés coopératives à responsabilité limitée; groupements (européens) d'intérêt économique; sociétés en nom collectif, sociétés en commandite simple et sociétés coopératives à responsabilité illimitée et solidaire pour autant qu'elles soient considérées comme grandes et comptent au moins une personne morale parmi leurs associés; organismes publics, considérés comme grands, non constitués sous la forme d'une société commerciale mais exerçant une mission à caractère commercial, financier ou industriel.

⁸³ En tant que sociétés anonymes de droit public, BPost, Belgacom et la SNCB, notamment, relèvent de cette catégorie.

⁸⁴ Une association ou fondation est considérée comme grande si, lors de la clôture de l'exercice, elle atteint ou dépasse au moins deux des limites suivantes : un effectif annuel moyen de 5 ETP, un total annuel des recettes autres qu'exceptionnelles de 312.500 EUR et un total bilantaire de 1.249.500 EUR.

- les entreprises de droit étranger ayant une succursale ou un siège d'opération en Belgique ;
- les hôpitaux n'ayant pas opté pour une forme juridique mentionnée ci-dessus ;
- les autres personnes morales de droit privé pour autant qu'elles comptent au moins 20 travailleurs.

Les commerçants personnes physiques, les entreprises sans personnalité juridique, les associations sans but lucratif et fondations comptant moins de 20 travailleurs ne doivent pas établir de bilan social.

4.1.2. Contenu

Que le bilan social soit intégré ou non à un compte annuel - et quel que soit le modèle du compte annuel (pour entreprises ou pour associations, standardisé ou spécifique/dérogatoire, complet ou abrégé) -, les renseignements à compléter sur les formations qui doivent y figurer sont rigoureusement identiques. Ils sont déterminés par l'arrêté royal du 10 février 2008.

Ils concernent les formations suivies par un ou plusieurs membres du personnel, qui sont planifiées à l'avance et qui visent à élargir les connaissances ou à améliorer les compétences des travailleurs. La formation est financée partiellement ou intégralement par l'entreprise (de manière directe par le paiement des factures, ou indirecte, par le biais de contributions versées à des fonds de formation).

Tableau 14 - Extrait du bilan social
Renseignements sur les formations pour les travailleurs au cours de l'exercice

	Codes	Hommes	Codes	Femmes
Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère formel à charge de l'employeur				
Nombre de travailleurs concernés	5801	5811
Nombre d'heures de formation suivies	5802	5812
Coût net pour l'entreprise	5803	5813
dont coût brut directement lié aux formations	58031	58131
dont cotisations payées et versements à des fonds collectifs	58032	58132
dont subventions et autres avantages financiers reçus (à déduire)	58033	58133
Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère moins formel ou informel à charge de l'employeur				
Nombre de travailleurs concernés	5821	5831
Nombre d'heures de formation suivies	5822	5832
Coût net pour l'entreprise	5823	5833
Initiatives en matière de formation professionnelle initiale à charge de l'employeur				
Nombre de travailleurs concernés	5841	5851
Nombre d'heures de formation suivies	5842	5852
Coût net pour l'entreprise	5843	5853

a. Formations à prendre en compte

Les initiatives à prendre en considération sont réparties entre formation professionnelle continue et initiale en fonction des définitions suivantes, reprises dans la notice méthodologique disponible sur le site de la Centrale des bilans⁸⁵.

Les initiatives de formation professionnelle continue formelle

On entend par formation professionnelle continue formelle les cours et les stages conçus par des formateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et, le cas échéant, font l'objet d'une attestation de suivi de la formation.

Les initiatives de formation professionnelle continue moins formelle ou informelle

On entend par formation professionnelle continue moins formelle ou informelle les activités d'apprentissage, autres que celles visées ci-dessus, et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par :

- un haut degré d'auto-organisation (horaire, lieu, contenu) par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants ;
- un contenu déterminé en fonction des besoins individuels, sur le lieu de travail, de l'apprenant ;
- une relation directe avec le travail ou avec le lieu de travail, mais comprenant également le fait d'assister à des conférences ou de participer à des foires commerciales, dans un but d'apprentissage.

En font notamment partie les formations suivantes : les formations sur le terrain ; le tutorat, coaching et acquisition de savoir-faire ; les formations axées sur la rotation du personnel, sur des échanges, des visites d'études et des détachements, la participation à des cercles de qualité ou d'apprentissage, des conférences, des ateliers, des foires et des exposés ; l'autoformation (ou formation ouverte) ; la formation à distance (lectures, cassettes, cd-rom, cours par correspondance).

N'en font en revanche pas partie des activités telles que le brainstorming, les séances d'information sur la stratégie de l'entreprise, l'accueil de nouveaux travailleurs (sans contenu formatif).

Les initiatives de formation professionnelle initiale à charge de l'employeur

Par formation professionnelle initiale, on entend la formation délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise et ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat officiel. Pour qu'on puisse parler de formation initiale, les critères suivants doivent être remplis :

- l'objectif de la formation est l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat officiel répertorié ;

⁸⁵ http://www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Notice_Formations_FR_4%20avril%202008.pdf.

- l'activité principale de la personne doit être la formation ; le cursus doit au moins partiellement comprendre un volet travail ;
- la durée de la formation est d'au moins six mois.

Des dispositifs tels que les contrats d'apprentissage industriel, la convention d'insertion professionnelle, la formation au patronat (classes moyennes) relèvent par exemple de cette catégorie de formation.

Pour chaque type de formation, le bilan social prévoit la collecte d'informations sur le nombre de bénéficiaires, le nombre d'heures de travail consacrées à la formation, et les coûts nets de formation supportés par les employeurs. Ces trois rubriques sont ventilées par genre. Les coûts de formation formelle font par ailleurs l'objet d'un *reporting* plus détaillé, comme le montre le tableau ci-dessous extrait du bilan social.

b. Travailleurs à prendre en compte

Pour les initiatives de formation continue, formelle ou informelle, seul le personnel engagé sous contrat de travail est à prendre en considération⁸⁶. Le nombre de travailleurs formés comptabilise le nombre de travailleurs différents qui ont eu accès à une ou à plusieurs formations. Un travailleur qui a participé à plusieurs formations au cours de l'exercice comptable concerné n'est pris en compte qu'une seule fois.

Sont visés par les initiatives de formation initiale : les apprentis (industriels ou classes moyennes), les stagiaires et les autres personnes en possession d'un contrat de formation.

c. Heures de formation à prendre en compte

Pour la formation continue, seules les heures que les travailleurs ont consacrées à la formation durant leurs heures de travail sont à prendre en considération. Dans le cas de formations dispensées partiellement pendant les heures de travail et partiellement en dehors de ces heures de travail, seules les premières doivent être comptabilisées.

En ce qui concerne la formation initiale, le nombre d'heures de formation correspond au nombre total d'heures que les personnes concernées passent dans l'entreprise, indépendamment du fait qu'elles contribuent ou non au processus de production. Les heures non prestées dans l'entreprise (par exemple, les heures passées à l'institut de formation) n'entrent pas en ligne de compte.

d. Coûts liés aux activités de formation

Formation continue formelle

Le total des coûts à prendre en considération représente la somme des coûts bruts directement liés à la formation et des cotisations et versements destinés à financer des formations, déduction faite d'éventuelles subventions et autres avantages financiers reçus.

⁸⁶ Les travailleurs intérimaires, les apprentis (industriels ou classes moyennes), les stagiaires et les autres personnes en possession d'un contrat de formation (par exemple les FPI - Formation Professionnelle Individuelle en entreprise) ne peuvent pas être pris en compte.

Les coûts bruts directement liés à la formation comprennent : les rémunérations des travailleurs en formation (rémunérations brutes et charges sociales) pendant la durée de formation⁸⁷ ; les frais de déplacement et d'hébergement des participants ; les rémunérations du personnel affecté à la dispense ou à l'organisation de la formation ; les frais de fonctionnement (dépenses liées à l'entretien et à l'amortissement des locaux, de l'équipement et du mobilier de formation, à la logistique pédagogique des formations) ; les dépenses (droits d'inscription) facturées par les organismes de formation ; le coût des fournitures exclusivement liées à la formation, qui n'auraient pas été acquises par l'entreprise si la formation n'avait pas eu lieu.

Les cotisations enregistrent le montant des cotisations obligatoires et/ou des versements à des fonds collectifs (par exemple les cotisations pour la formation et l'emploi des groupes à risque, les versements spécifiques dus en exécution d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, les versements au fonds de financement du congé-éducation).

Les subventions comprennent les subventions et autres avantages financiers reçus de fonds collectifs, les aides régionales, fédérales ou européennes. Elles doivent être portées en déduction des frais de formation.

Formation continue informelle

Le montant des coûts à prendre en considération représente les coûts nets de formation, c'est-à-dire la somme des coûts bruts directement liés à la formation, déduction faite d'éventuelles subventions reçues (par exemple, les primes au tutorat délivrées par certains fonds de formation sectoriels).

Formation initiale

Le montant à prendre en considération représente les coûts nets de formation, c'est-à-dire la somme des coûts bruts directement liés à la formation, déduction faite des subventions reçues (par exemple les primes ou toute autre intervention financière prises en charge par les fonds de formation sectoriels, les aides régionales, fédérales (par exemple le bonus de tutorat) ou européennes).

Vérification des données

La Centrale des bilans procède à une série de vérifications et, le cas échéant, de corrections en vue de garantir la cohérence et la plausibilité des statistiques qu'elle établit au départ des données des comptes annuels et des bilans sociaux. Les corrections apportées aux rubriques de formation permettent de redresser d'éventuelles incohérences entre certaines rubriques (par exemple les entreprises qui mentionnent des travailleurs en formation et/ou des heures, mais pas de coûts associés) ou des évolutions suspectes ou anormales par rapport aux données des années précédentes pour la même entreprise, et d'éliminer des données présentant des valeurs extrêmes douteuses pour une série de ratios (taux de participation, durée des formations, coûts horaires des formations, taux de cotisation, etc.).

⁸⁷ Cette notion correspond au *Personnel Absence Cost* (PAC): il s'agit d'appliquer à la totalité de la rémunération annuelle d'un salarié (ou au salaire théorique moyen correspondant à sa catégorie dans l'entreprise), le rapport entre le nombre d'heures de formation suivies dans l'année et le total des heures prestées rémunérées. À défaut, la meilleure approximation de ce coût est obtenue en multipliant le coût salarial horaire moyen par le nombre d'heures consacrées à la formation.

L'absence de toute donnée sur les formations ne donne lieu à aucune correction, dans la mesure où aucune incohérence n'est décelée.

Par ailleurs, bien que les cotisations découlent d'une obligation légale et qu'elles doivent donc être mentionnées comme dépenses de formation par chaque entreprise tenue au dépôt d'un bilan social, il arrive fréquemment que cette rubrique ne soit pas remplie. Dans ce cas non plus aucune correction n'est effectuée pour tenir compte des données manquantes.

Tableau 15 - Dernières statistiques disponibles : exercice 2013

<u>Ensemble des entreprises et associations ayant déposé un bilan social</u>	<u>2013 (ensemble de l'économie)</u>	<u>2013 (Population CVTS⁸⁸)</u>
1. Personnes morales dispensant de la		
1.1. formation continue formelle		
- nombre total	17.297	9.386
- en p.c. du nombre total de personnes morales ⁸⁹	11,68	35,85
1.2. formation continue informelle		
- nombre total	11.050	5.162
- en p.c. du nombre total de personnes morales	7,46	19,72
1.3. formation initiale		
- nombre total	7.447	2.540
- en p.c. du nombre total de personnes morales	5,03	9,70
1.4. l'un ou l'autre type de formation		
- nombre total	27.321	11.744
- en p.c. du nombre total de personnes morales	18,45	44,86
<hr/>		
2. Coûts liés à la formation		
2.1. continue formelle		
- total en milliers EUR	1.463.887	1.257.811
- total en p.c. des frais de personnel	1,08	1,25
- moyen par bénéficiaire en EUR	1.436	1.668
2.2. continue informelle		
- total en milliers EUR	589.981	484.577
- total en p.c. des frais de personnel	0,44	0,48
- moyen par bénéficiaire en EUR	955	1.067
2.3. initiale		
- total en milliers EUR	117.061	55.230
- total en p.c. des frais de personnel	0,09	0,06
- moyen par bénéficiaire en EUR	2.734	2.164
<hr/>		
3. Taux de participation à la formation		
3.1. continue formelle		
- nombre total de travailleurs formés	1.019.519	754.031
- total en p.c. de l'effectif moyen du personnel	36,46	39,93
dont - pour l'effectif masculin	38,03	44,72
- pour l'effectif féminin	36,89	36,17

⁸⁸ Ensemble des personnes morales répondant aux critères de l'enquête CVTS, soit, les personnes morales dont l'activité relève des sections B à N, R et S de la nomenclature NACE-BEL 2008 et dont l'effectif moyen (rubriques 1001 + 1002) compte au moins 10 travailleurs.

⁸⁹ Entreprises et associations tenues de déposer un bilan social.

<u>Ensemble des entreprises et associations ayant déposé un bilan social</u>	<u>2013 (ensemble de l'économie)</u>	<u>2013 (Population CVTS⁸⁶)</u>
3.2. continue informelle		
- nombre total de travailleurs formés	618.049	454.210
- total en p.c. de l'effectif moyen du personnel	22,10	24,05
dont - pour l'effectif masculin	22,35	26,03
- pour l'effectif féminin	23,23	23,31
3.3. initiale		
- nombre total de travailleurs formés	42.816	25.520
- total en p.c. de l'effectif moyen du personnel	1,53	1,35
dont - pour l'effectif masculin	1,73	1,50
- pour l'effectif féminin	1,39	1,25
4. Durée de la formation		
4.1. continue formelle		
- durée totale en milliers d'heures	27.720	21.490
- durée totale en p.c. du total des heures prestées	0,76	0,84
- moyenne par bénéficiaire en heures	27	29
dont - par bénéficiaire masculin	30	30
- par bénéficiaire féminine	24	25
4.2. continue informelle		
- durée totale en milliers d'heures	15.656	12.196
- durée totale en p.c. du total des heures prestées	0,43	0,48
- moyenne par bénéficiaire en heures	25	27
dont - par bénéficiaire masculin	28	28
- par bénéficiaire féminine	22	24
4.3. initiale		
- durée totale en milliers d'heures	12.673	5.764
- durée totale en p.c. du total des heures prestées	0,35	0,23
- moyenne par bénéficiaire en heures	296	226
dont - par bénéficiaire masculin	341	249
- par bénéficiaire féminine	227	179

Source : BNB (bilans sociaux).

4.2. Bestaande statistieken bij de FOD Economie: AD Statistiek – Statistics Belgium

Hoofdstuk I toonde aan dat onderwijs, voorgezette opleidingen en levenslang leren een antwoord bieden op de huidige maatschappelijke en economische uitdagingen. Ook de Europese Unie hecht veel belang aan vorming en zamelt door middel van geharmoniseerde statistieken informatie in over deze materie bij alle lidstaten. Als officiële statistische instelling neemt de AD Statistiek – Statistics Belgium van de FOD Economie het beheer van het Belgische luik op zich, door drie relevante statistieken te organiseren. Concreet gaat het om de Enquête naar de arbeidskrachten (EAK), de Enquête naar de voorgezette beroepsopleidingen (CVTS) en de Enquête volwasseneneducatie (AES). In de onderstaande paragrafen vindt een beknopte presentatie van deze drie statistieken plaats.

4.2.1. Enquête naar de arbeidskrachten (EAK)

a. Algemene kenmerken

De EAK is een sociaal-economische enquête bij huishoudens⁹⁰. De voornaamste doelstelling van deze statistiek bestaat erin om de populatie van 15 jaar en ouder op te delen in drie exhaustieve en onderscheiden groepen: werkende personen, werklozen en niet-actieve personen. Bovendien tracht de EAK voor elk van deze drie groepen beschrijvende en verklarende gegevens te verstrekken. In dit kader bevat de EAK onder andere een aantal gegevens over onderwijs en vorming, zoals het onderwijsniveau van alle respondenten en informatie over de deelname aan onderwijs en vorming.

Om tot representatieve resultaten te komen, bevraagt de AD Statistiek – Statistics Belgium op jaarbasis ongeveer 40.000 huishoudens, waarin 79.000 personen van 15 jaar of ouder woonachtig zijn. Aangezien deelname aan de enquête een verplicht karakter heeft, ligt de responsgraad met 80% relatief hoog. Ten slotte kan hier nog aangestipt worden dat de resultaten van de EAK reeds binnen een periode van drie maanden na afloop van het referentiekwartaal beschikbaar zijn.

De EAK bestaat sinds 1983, maar heeft in de loop der jaren verschillende wijzigingen ondergaan. Zo werd de EAK in 1999 bijvoorbeeld een doorlopende enquête, waardoor sindsdien een spreiding van het veldwerk over alle kalenderweken van het referentiejaar plaatsvindt. Een grondige hervorming van het gedeelte van de vragenlijst dat onderwijs en vorming behandelt, vond dan weer in 2005 plaats.

b. Opleidingsindicatoren

Aangezien de EAK door middel van een geharmoniseerde vragenlijst en methodologie in heel Europa wordt georganiseerd, zijn de gegevens over het onderwijsniveau van de bevolking en de deelname aan onderwijs en vorming tijdens de referentiemaand beschikbaar voor alle EU-lidstaten, IJsland, Noorwegen, Zwitserland, de Voormalige Joegoslavische Republiek Macedonië en Turkije. Daarnaast heeft de AD Statistiek – Statistics Belgium sinds 2005 op vraag van belangrijke nationale gebruikers een aantal variabelen met betrekking tot een referentieperiode van 12 maanden aan het enquêteformulier toegevoegd. Zo bevat de nationale

⁹⁰ Eurostat hanteert de Labour Force Survey (LFS) als benaming voor deze statistiek. Verordening Nr. 577/98 van de Raad en Verordening Nr. 377/2008 van de Commissie vormen de huidige wettelijke basis.

vragenlijst op vraag van de drie Gemeenschappen een aantal bijkomende vragen over de deelname aan onderwijs en opleiding. Op verzoek van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) meet de EAK bovendien of de gevolgde onderwijs-, opleidings- of vormingsactiviteit die een loontrekkende volgt geheel of gedeeltelijk door de werkgever wordt gefinancierd. De onderstaande tabel geeft de resultaten van deze indicatoren voor het recentste referentiejaar weer:

Tabel 16 - Participatiegraad in vorming volgens de enquête naar de arbeidskrachten – 2014

	België	Duitsland	Frankrijk	Nederland
Lissabon - indicator: Participatiegraad van 25 - 64 jarigen tijdens de laatste vier weken	7,1%	7,9%	18,6%	17,8%
Participatiegraad van loontrekkenden tijdens de laatste 12 maanden	23,1%	-	-	-
Participatiegraad van loontrekkenden tijdens de laatste 12 maanden, waarbij de vorming minstens gedeeltelijk door de werkgever werd gefinancierd.	19,4%	-	-	-

Bron: ADS (EAK).

c. Toekomstige ontwikkelingen

De binnen Eurostat aan de gang zijnde modernisering van de sociale statistieken, zal ook een impact hebben op de opleidingsindicatoren die op basis van de EAK worden berekend. Volgens het huidige voorstel, zal de bevraging over deelname aan onderwijs en opleiding over een referentieperiode van vier weken behouden blijven tot 2020. Op die manier kan Eurostat de vooruitgang in het kader van de EU benchmark indicator over levenslang leren blijvend opvolgen.

Vanaf 2020 zal deze bevraging enkel behouden blijven voor een beperktere doelgroep. Concreet zouden uitsluitend jongeren van 15 tot en met 34 jaar hun deelname aan vorming en onderwijs tijdens de voorbije vier weken moeten aangeven en dit in het kader van zowel de indicator vroegtijdige schoolverlaters als de NEET-indicator⁹¹.

Hiernaast zal van zodra het kaderreglement voor de geïntegreerde Europese Sociale Statistieken (IESS) in voege treedt (2018 of later) het opleidingsluik binnen de EAK tweejaarlijks uitgebreid worden met een korte module. Centraal in deze module staat de deelname aan onderwijs en opleiding tijdens een referentieperiode van 12 maanden. Bovendien neemt deze module ook vragen op over de oriëntatie van de opleiding, of de leeractiviteit plaatsvond tijdens de betaalde werkuren en of de activiteit geheel of gedeeltelijk betaald werd door de werkgever.

4.2.2. Enquête naar de voortgezette beroepsopleidingen (CVTS)

a. Algemene kenmerken

Sinds 1993 maakt de CVTS deel uit van een Europees project dat tot doel heeft de vormingsinspanningen van Europese ondernemingen in kaart te brengen⁹². Daar waar de enquêtes met referentiejaren 1993 en 1999 op basis van een Gentleman's Agreement plaatsvonden, is sinds 2005 een Europese wettelijke basis van toepassing⁹³. Deze Verordeningen garanderen het gebruik van geharmoniseerde concepten en methodes, waardoor de Belgische resultaten vergelijkbaar zijn met de cijfers van de andere EU-lidstaten en van Noorwegen. De Verordening voorziet ten slotte in het principe om vanaf 2005 de enquête eenmaal om de vijf jaar te laten plaatsvinden.

De doelpopulatie van de CVTS bestaat uit alle ondernemingen die minstens tien loontrekkenden in dienst hebben en waarbij de voornaamste economische activiteit ressorteert onder de NACE

⁹¹ De NEET-indicator meet het aantal jongeren zonder job die geen onderwijs of opleiding volgen.

⁹² Het acroniem CVTS staat voor Continuing Vocational Training Survey.

⁹³ De organisatie van de CVTS kadert in Verordening Nr. 822/2010 van de Commissie ter uitvoering van Verordening Nr. 1552/2005 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de statistiek van bij- en nascholing bij ondernemingen.

Rev. 2 secties B-N en R-S. De bruto steekproef beslaat ongeveer 9.000 ondernemingen en de responsgraad bedraagt 38%.

b. Opleidingsindicatoren

Bij de CVTS is er sprake van een voortgezette beroepsopleiding als aan de volgende kenmerken is voldaan:

- de opleiding dient op voorhand gepland te zijn en moet duidelijk onderscheiden kunnen worden van de lopende werkzaamheden;
- de opleiding dient georganiseerd of ondersteund te worden vanuit het specifieke doel om nieuwe competenties bij de werknemer bij te brengen of de ontwikkeling en verbetering van de bestaande competenties bij sturen;
- de opleiding dient ten minste gedeeltelijk door de werkgever gefinancierd te worden. Dit kan echter ook indirect via bijvoorbeeld de bijdragen aan opleidingsfondsen of het beschikbaar stellen van werktijd;
- de opleiding dient gevolgd te worden door personeelsleden tewerkgesteld met een arbeidscontract in de onderneming.

De meest recente resultaten dateren bijgevolg van 2010 en worden in de onderstaande tabel weergegeven.

Tabel 17 - Vormingsindicatoren volgens de enquête naar de voortgezette beroepsopleidingen
interne en externe cursussen - 2010

	België	Duitsland	Frankrijk	Nederland
Financiële investering in % van de personeelskosten	2,4%	1,5%	2,2%	2,5%
Participatiegraad	52,0%	39,0%	39,0%	45,0%

Bron: ADS (CVTS).

c. Toekomstige ontwikkelingen

De CVTS vormt momenteel het onderwerp van een specifieke task force (TF), die onder de coördinatie van Eurostat concrete moderniseringsvoorstellen voor de enquête in detail bestudeert. Verschillende lidstaten en ook de bedrijfswereld kaarten immers de lengte en de moeilijkheidsgraad van de enquête aan, die in regel als te belastend wordt ervaren. De TF bestudeert met andere woorden alternatieve pistes, die moeten resulteren in een vereenvoudiging in vergelijking met de huidige CVTS. De voornaamste indicatoren blijven echter onveranderd en zullen dus ook bij de volgende jaargangen van de enquête berekend kunnen worden. Hun relatieve belang neemt zelfs toe, aangezien Eurostat opleiding en levenslang leren bestempelt als één van hun prioritaire werkdomeinen.

De TF werd in 2011 opgericht en zal dit jaar normaliter haar werkzaamheden afronden. De mogelijkheid dat de informatie over de voortgezette opleidingen via een aparte vragenlijst wordt ingewonnen, blijft vooreerst behouden. Lidstaten krijgen volgens de voorlopige plannen echter de mogelijkheid om informatie via andere kanalen in te winnen. Zowel de exploitatie van administratieve bestanden als het opvragen van de vereiste informatie via andere statistieken, liggen hierbij als opties op tafel. Statistische instellingen die gebruik wensen te maken van deze

vereenvoudigingspistes moeten wel de kwaliteit en de internationale vergelijkbaarheid van de ingezamelde gegevens kunnen garanderen. Eurostat zal in dit kader een aantal concrete aanbevelingen formuleren, die de lidstaten moeten helpen bij de vereenvoudiging van de CVTS. Op basis van deze input kan de ADS in een latere fase concrete beslissingen nemen over de implementatie van de geformuleerde voorstellen.

4.2.3. De Enquête volwasseneneducatie (AES)

a. Algemene kenmerken

De AES (Adult Education Survey) zamelt informatie in over de mate dat individuen aan vormingsactiviteiten deelnemen⁹⁴. Door de participatiegraad van verschillende opleidingsvormen te achterhalen, tracht de enquête een beeld te schetsen van de diverse opleidingen die door burgers worden gevolgd. In tegenstelling tot de CVTS beperkt de AES zich bovendien niet tot deze opleidingen die minstens gedeeltelijk door de werkgever worden gefinancierd. Tot het onderzoeksdomein van de AES behoren immers ook initiatieven die in het kader van persoonlijke ontwikkeling worden gevolgd en die volledig door de respondent worden bekostigd. Ten slotte zamelt deze statistiek ook informatie in over de redenen waarom burgers opleidingen volgen, welke obstakels een eventuele verdere participatie bemoeilijken en welke kosten aan de gevolgde opleidingen zijn verbonden.

Tot op heden vond de organisatie van de AES tweemaal plaats. In 2007 participeerde België aan het piloot-onderzoek en dit volgens Europees geharmoniseerde concepten en een identieke methodologie. In België opteerde men ervoor om de AES 2007 als een stand-alone enquête uit te voeren, waarbij de geselecteerde individuen door middel van een brief een uitnodiging tot participatie ontvingen. Bij de tweede golf van de AES in 2011 werd van deze methode afgestapt, aangezien de enquête als een drop-off bij de EAK werd uitgevoerd. De enquêteur die het huishouden bezoekt om de EAK af te nemen, laat met andere woorden een AES-vragenlijst achter en moedigt de referentiepersoon aan om deze in te vullen⁹⁵. Op die manier beslaat de bruto steekproef van de AES 13.500 personen. De responsgraad van de AES 2011 bedroeg 42,5%.

Daar waar bepaalde lidstaten niet deelnamen aan de piloot-enquête, zijn de resultaten van de AES 2011 beschikbaar voor alle 28 EU-lidstaten, evenals voor Noorwegen, Servië en Zwitserland. De derde golf van deze statistiek zal slaan op het referentiejaar 2016.

b. Opleidingsindicatoren

De onderstaande tabel bevat de participatiegraad van 25 – 64 jarigen:

Tabel 18 - Participatiegraad van 25 – 64 jarigen volgens de enquête volwasseneneducatie
2011

	België	Duitsland	Frankrijk	Nederland
Formele en niet-formele vorming	37,7%	50,0%	59,3%	50,5%
Uitsluitend formele vorming	7,4%	3,0%	12,3%	3,5%
Uitsluitend niet-formele vorming	33,1%	48,4%	54,8%	49,1%

Bron: ADS (AES).

⁹⁴ Verordening Nr. 452/2008 van de Raad en Verordening Nr. 823/2010 van de Commissie vormen tezamen de wettelijke basis van de AES.

⁹⁵ De laatst verjaarde persoon in het gezin die tussen de 25 en 64 jaar is, fungeert als referentiepersoon.

4.3. Vergelijking tussen de verschillende statistische bronnen

De vorige hoofdstukken beschreven de algemene kenmerken van de beschikbare bronnen, evenals een overzicht van de voornaamste resultaten. Ter afsluiting stipt dit hoofdstuk de raakvlakken en de verschillen aan die er tussen de bronnen bestaan en dit zowel op het niveau van de gehanteerde methodologie als inzake de gebruikte concepten.

4.3.1. Methodologische verschillen

De onderstaande tabel geeft per statistische bron een schematisch overzicht weer van de voornaamste methodologische kenmerken:

Tabel 19 - Methodologisch overzicht

Kenmerk	Sociale Balansen (SB)	Enquête naar de arbeidskrachten (EAK)	Enquête naar de voortgezette beroepsopleidingen (CVTS)	Enquête volwasseneneducatie (AES)
Lanceringsjaar	1996	1983 ⁹⁶	1993	2007
Periodiciteit	Jaarlijks	Trimestrieel	5-jaarlijks	5-jaarlijks
Statistische eenheid	Onderneming	Huishouden	Onderneming	Individu
Doelpopulatie	Alle Belgische ondernemingen die personeel tewerkstellen en die een jaarrekening neerleggen. Daarnaast moeten ook sommige ondernemingen, verenigingen en stichtingen die geen jaarrekening openbaar maken een Sociale Balans indienen.	Alle leden van het huishouden van 15 jaar of ouder	Ondernemingen die minstens tien werknemers tellen en wiens voornaamste economische activiteit ressorteert onder de NACE Rev. 2 secties B-N en R-S	Natuurlijke personen van 25 tot en met 64 jaar
Objectief inzake opleiding en vorming	Metten van de voortgezette- en initiële opleidingsinitiatieven die ten laste van de werkgever vallen	Metten van het opleidingsniveau van de bevolking en hun deelname aan onderwijs en vorming. Nagaan in welke mate een opleidingsactiviteit door de werkgever wordt gefinancierd ⁹⁷ .	Metten in welke mate bedrijven vormingsactiviteiten aan hun werknemers aanbieden.	Metten van de mate dat individuen doorheen hun leven aan opleidingsactiviteiten deelnemen en dit ongeacht of de vorming minstens gedeeltelijk door de werkgever wordt gefinancierd.
Steekproef-omvang	De SB is een administratief bestand. Er vindt met andere woorden geen steekproeftrekking plaats	De netto steekproef beslaat 10.000 huishoudens per kwartaal. Op jaarbasis verzamelt de EAK de respons in van ongeveer 79.000 leden van huishoudens die minstens 15 jaar zijn.	De bruto steekproef bestaat uit 9.000 bedrijven die een representatief staal vormen van de doelpopulatie.	Een sub-steekproef van de EAK, waarbij het laatst verjaarde lid van het huishouden van 25-64 jaar als referentiepersoon fungeert.
Methodologie achter de data-editing	De coherentie en de waarschijnlijkheid van de respons wordt gecontroleerd. Dit gebeurt wanneer: Bepaalde rubrieken ontbreken (de onderneming vermeldt dat werknemers vorming volgen, maar voegt geen kosten toe) De respons de waarschijnlijkheids-criteria overschrijden De respons niet in lijn ligt met de voorgaande jaren	De respons uit de steekproef wordt geëxtrapoleerd op basis van een post-stratificatie methode, waarbij de strata worden samengesteld op basis van provincie, leeftijdsgroep (van 5 jaar) en geslacht. Wegens de manier van bevraging (face-to-face interviews) treedt er bij de EAK geen item non-respons op.	Bij item non-respons vindt bij voorkeur een imputatie plaats op basis van administratieve bestanden. Een alternatief is het gebruik van een statistisch model.	De correctie voor de unit non-respons en de extrapolatie naar de volledige populatie gebeuren aan de hand van een afstemming op de gekalibreerde EAK-resultaten (voor het 4e kwartaal en bij individuen in de leeftijdsgroep 25 – 64 jaar). Bepaalde relevante variabelen –zoals de arbeidsmarktpositie van de respondent- worden bovendien niet opgenomen in de vragenlijst, maar rechtstreeks afgeleid uit de EAK.

⁹⁶ Een grondige hervorming van het gedeelte over vorming en onderwijs vond in 2005 plaats.

⁹⁷ Dit objectief kan voorlopig enkel voor België gemeten worden.

4.3.2. Conceptuele verschillen

Naast een verschillende methodologie, hanteren de vier statistische bronnen ook andere concepten. De onderstaande tabel beschrijft voor iedere enquête de voornaamste vormingsconcepten:

Tabel 20 - Conceptuele raakvlakken en verschillen

Vormings-categorie	Formeel leren	Niet-formeel leren	Informeel leren
EAK	Gegeven door formele onderwijsinstellingen. De opleiding resulteert in een erkend diploma, certificaat of getuigschrift en neemt doorgaans minstens enkele maanden in beslag.	Gegeven door instellingen buiten het formele onderwijssysteem. De opleiding is doorgaans van korte duur.	Geplande en bewuste zelfstudie, die door geen enkele instelling wordt georganiseerd.
AES		Zie definitie EAK, maar inclusief on-the-job training.	
CVTS & SB	Voortgezette beroepsopleiding d.m.v. interne en externe cursussen die minstens gedeeltelijk door de werkgever worden gefinancierd.		
	Initiële beroepsopleiding: maakt deel uit van een officieel opleidings-programma, resulteert in het behalen van een erkend diploma of certificaat, de opleiding duurt minstens zes maanden en de leerling krijgt gedurende de opleiding een vergoeding.	Andere vormen van voortgezette beroepsopleidingen die minstens gedeeltelijk door de werkgever worden gefinancierd. On-the-job-training, jobrotatie, zelfstudie en het bijwonen van conferenties vormen enkele voorbeelden.	

4.3.3. Conclusie

De vier beschreven statistieken delen de doelstelling dat ze de vormingsinspanningen meten. De bovenstaande paragrafen tonen echter aan dat ondanks deze gedeelde doelstelling, wezenlijke methodologische en conceptuele verschillen optreden. Vergelijkingen op het niveau van de resultaten dienen hierdoor met de nodige omzichtigheid plaats te vinden, door steeds de specifieke eigenschappen van iedere statistiek in rekening te brengen. Deze afwijkende kenmerken verklaren immers in grote mate de waargenomen divergenties. Zo focussen de SB en de CVTS bijvoorbeeld beiden op de vormingsinspanningen van loontrekkenden, maar hanteren de beide bronnen hierbij wel een afwijkende doelpopulatie en een divers dataverwerkingssysteem.

4.4. Regionale opleidingsstatistieken

Sinds de staatshervorming van 1980 liggen de bevoegdheden inzake beroepsopleidingen in hoofdzaak bij de gemeenschappen. Deze bevoegdheidsoverdracht resulteerde in talrijke regionale initiatieven die als doel hebben om het gevoerde beleid op te volgen en te evalueren. Dit hoofdstuk beschrijft beknopt de verschillende statistieken die de regio's inzake vorming beheren. Eerder dan een volledige en descriptieve beschrijving van de beschikbare statistieken, legt dit hoofdstuk de klemtoon op de waargenomen verschilpunten die in vergelijking met de andere in dit hoofdstuk besproken statistieken optreden.

4.4.1. Cijfers ter evaluatie van een welomlijnd programma

Kenmerkend voor de eerder beschreven statistieken van de NBB en de AD Statistiek is de brede waaier aan indicatoren die men op basis van de gerapporteerde cijfers kan afleiden. Op die manier overstijgen deze statistieken één welbepaalde maatregel en meten ze het gebruik en de impact van een verzameling aan opleidingsinitiatieven. De statistieken van de beide instellingen verschillen als dusdanig substantieel van de cijferreeksen die door de regio's worden beheerd.

Daar waar de NBB en ADS het totaalplaatje trachten weer te geven, spitsen de statistieken van de regio's zich immers in hoofdzaak toe op één beleidsinitiatief. Voorbeelden hiervan zijn het aantal cursisten die in het kader van een opleidingscheque een opleiding volgen of het aantal leerlingen die zich hebben ingeschreven voor een initiële beroepsopleiding. De reikwijdte van de verschillende statistieken blijft derhalve beperkt en de gehanteerde methodiek achter de verzameling, verwerking en presentatie van de basisdata blijft vrij primitief. In die zin kunnen de verschillende cijferreeksen moeilijk als volwaardige statistieken omschreven worden, maar gaat het eerder om administratieve bestanden.

Als voorbeeld voor de beperkte reikwijdte van de regionale cijferreeksen kan aangehaald worden dat zowel de Studiedienst van de Vlaamse Regering (SVR) als IWEPS een indicator van de AD Statistiek publiceren om de evolutie van het opleidingsbeleid binnen de onderneming cijfermatig te illustreren. Bij de SVR gaat het om het aandeel van de bevolking dat deelneemt aan opleidingen, terwijl IWEPS de participatiegraad publiceert. Op de website van het Steunpunt WSE kunnen zowel vormingsindicatoren op basis van de sociale balansen als statistieken van de AD Statistiek geconsulteerd worden. De statistische instellingen van de gefedereerde overheden moeten zich bij gebrek aan representatieve data bijgevolg baseren op nationale statistieken om algemene regionale vormingsindicatoren op te stellen.

4.4.2. Versnippering aan communicatiekanalen

Binnen de gefedereerde entiteiten worden de vormingsbevoegdheden door verschillende instellingen uitgeoefend. Naast de verantwoordelijke administraties, spelen talrijke regionale diensten en organisaties een rol bij de concrete implementatie van het beleid.

Doordat de regionale cijferreeksen in hoofdzaak een administratief doel dienen, vindt het opstellen van de statistieken in regel bij de organiserende instelling plaats. Op die manier ontstaat een diffuus systeem, waarbij iedere organisatie een beperkt aantal statistieken publiceert. De statistische instellingen van de regio's trachten dit probleem deels te verhelpen, door de voornaamste cijferreeksen op hun website aan te bieden.

5. Un nouveau cadre pour la politique de formation

Cette partie présente deux alternatives concrètes à la politique actuelle en matière de formation continue. Afin de situer correctement ces alternatives, cette partie commence toutefois par un aperçu de la situation actuelle. Concrètement, on s'arrête d'abord sur la répartition des compétences entre les différents niveaux de pouvoirs, sur le cadre légal actuel et les problèmes qu'il engendre. Le second chapitre se penche notamment sur le rapport entre formations initiales et continues et présente, au travers de quelques bonnes pratiques observées à l'étranger, des possibilités de détecter correctement les besoins en formation. Le chapitre trois énumère ensuite les principaux objectifs de la politique de formation, en distinguant les objectifs finaux et intermédiaires.

L'essentiel de cette partie V se trouve dans le quatrième chapitre qui décrit en détail deux alternatives concrètes à la politique actuelle. La première alternative consiste en une approche institutionnelle, qui offre aux secteurs la liberté de définir les meilleurs instruments sur la base de leurs besoins spécifiques. La deuxième alternative présente un compte individuel de formation. Ce compte contient des crédits destinés à financer la formation certifiée dans une optique de gestion de la carrière professionnelle.

Il est important de souligner que ce rapport tente de situer correctement la répartition des compétences entre les autorités fédérales et les entités fédérées. La partie V de ce rapport présente plusieurs éléments essentiels susceptibles de permettre de relever les défis de la politique de formation, et ce dans le cadre d'une approche globale. Il va toutefois sans dire que chaque niveau de pouvoir assume la responsabilité de ses propres compétences. Les alternatives et instruments proposés, de même que leur mise en œuvre éventuelle, doivent dès lors être abordés sous cet angle, à savoir le respect de la répartition des compétences des différentes autorités.

5.1. Le cadre légal et réglementaire actuel

5.1.1. Les compétences fédérales en matière de formation professionnelle

La répartition des compétences en matière de formation continue entre le niveau fédéral, d'une part, et les entités fédérées, d'autre part, constitue un élément important qui doit être pris en compte lors de l'élaboration de scénarios alternatifs à la politique actuelle de formation. Ainsi, assumer l'adéquation / la rencontre entre la demande et l'offre de travail, par l'action notamment des services de placement, est une compétence régionale, de même que les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés.

En plus, la 6^{ième} réforme de l'État a organisé le transfert aux entités fédérées de toutes les autres compétences relatives à l'apprentissage en alternance et à la définition de mesures fiscales ciblées vis-à-vis des groupes à risques sur le marché du travail. Dans ce cadre, un ensemble de mécanismes destinés à octroyer un bonus financier aux individus qui se forment et à baisser les charges patronales et cotisations sociales dans le cadre de la formation en entreprise de certains publics a été régionalisé⁹⁸.

⁹⁸ Ainsi, les bonus de démarrage et de stage, destinés à soutenir la participation des jeunes à l'alternance via le paiement de primes aux jeunes en formation ainsi qu'aux employeurs qui accueillent des stagiaires, sont également régionalisés sans qu'à

Deux autres dispositifs relatifs à la formation professionnelle ont aussi été régionalisés, sans qu'on ne connaisse encore les modalités respectives que ceux-ci prendront :

1. Premièrement, en matière d'aide à la formation professionnelle en entreprise, le dispositif du congé-éducation payé (CEP) est régionalisé depuis 2015⁹⁹.
2. En second lieu, la régionalisation concerne le Fonds de l'expérience professionnelle qui finance des mesures destinées à promouvoir l'emploi et à améliorer les conditions de travail des travailleurs plus âgés. Ces mesures peuvent inclure de la formation professionnelle.

Les compétences fédérales sont donc de plus en plus limitées, les dispositifs mis en œuvre de plus en plus réduits et, une fois la réforme de l'État complètement mise en œuvre, ils ne renverront plus qu'à la législation relative au droit du travail, à la formation des salaires (y compris la compétence fédérale en matière de sécurité sociale) et à l'organisation du secteur privé en commissions paritaires qui concluent des conventions collectives de travail (CCT) sectorielles, entre autre en matière de la formation professionnelle.

En dépit de ces compétences limitées, la formation continue occupe une place importante dans la politique de relance économique du Gouvernement fédéral. Cela se traduit notamment par les différentes mesures qui découlent du Pacte de relance de fin 2012 et du Pacte de compétitivité, d'emploi et de relance de fin 2013¹⁰⁰.

En plus, la législation fédérale du travail régit, par un ensemble de dispositions, les conditions dans lesquelles la formation en alternance se déroule au sein des entreprises, notamment en ce qui concerne la fixation de l'âge minimal du jeune pour entrer dans ce système ou encore les conditions de travail particulières qui s'y appliquent. A ce sujet, le récent Pacte de compétitivité, d'emploi et de relance, traduit en loi publiée au Moniteur belge (MB) en mai 2014, uniformise et améliore le statut en sécurité social de l'apprenti, en définissant un statut équivalent et attractif en termes de droit de la sécurité sociale pour l'ensemble des dispositifs de formation en alternance¹⁰¹.

L'ensemble de ces glissements et transferts des compétences entre les entités fédérale et fédérées conduit à un morcellement des dispositifs de soutien à la formation professionnelle. Ce morcellement des responsabilités et des leviers d'action conduit chaque entité à devoir tenir

l'heure actuelle on ne connaisse les modalités concrètes selon lesquelles ils seront mis en œuvre ou adaptés dans les différentes Régions.

99 Le CEP permettait jusqu'à présent aux travailleurs de bénéficier de maximum 120 heures de formation par an, dans le cadre d'un parcours de formation reconnu et d'un financement conjoint de la part de l'entreprise et des pouvoirs publics. Les entreprises du secteur privé doivent s'acquitter d'une cotisation de 0,05 % de la masse salariale afin de compléter l'enveloppe fédérale destinée à financer les formations entrant dans le cadre du CEP. Il est à noter que les revenus de la sanction des secteurs n'ayant pas rempli leurs obligations au titre de l'article 30 de la loi sur le Pacte de solidarité entre les générations étaient jusqu'à présent attribués au financement du CEP. Dans la mesure où celui-ci est régionalisé, la loi du 15 mai 2014 portant exécution du Pacte de compétitivité, d'emploi et de relance stipule que ces revenus servent désormais à cofinancer les projets additionnels pour les groupes à risques pour lesquels le fédéral alloue déjà un montant annuel.

100 La loi du 15 mai 2014 portant exécution du Pacte de compétitivité, d'emploi et de relance modifie ainsi l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations en précisant que les montants supplémentaires payés par les entreprises au titre de sanction pour la non réalisation d'efforts suffisants en faveur de la formation seront désormais destinés au financement des efforts en faveur des personnes qui appartiennent aux groupes à risque, et en particulier aux nouveaux projets sectoriels complémentaires en faveur des groupes à risques pour lesquels les pouvoirs publics peuvent allouer des moyens financiers dans le cadre d'un appel à projets. Il est également précisé que sans préjudice de dispositions plus favorables et sans préjudice des autres obligations des IS en matière de formation professionnelle, les conventions collectives de travail visées devront intégrer en tout cas au minimum l'équivalent d'un jour de formation professionnelle continue par travailleur par an.

101 Loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance, disponible à l'adresse : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2014051502&table_name=loi

compte des actions et des dispositifs développés par les autres entités en matière de formation professionnelle. Par conséquent, les collaborations sous différentes formes - en particulier les accords de coopération- devront être intensifiés pour assurer la cohérence de l'ensemble et garantir l'efficacité des outils mis en œuvre.

5.1.2. L'article de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations

En Belgique, c'est l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations qui régit l'obligation qui incombe aux entreprises du secteur privé en matière d'efforts de formation professionnelle. Cet article 30 contraint les entreprises du secteur privé à investir 1,9 % de la masse salariale totale en faveur de la formation professionnelle.

Depuis 2005, l'article 30 a été modifié dans le cadre du Pacte de compétitivité, d'emploi et de relance conclu fin 2013 et traduit en loi au printemps 2014, en imposant aux entreprises d'organiser en moyenne un jour de formation par an par travailleur, aux côtés de l'obligation du 1,9 %. L'Arrêté royal publié le 7 octobre 2014 au MB et portant exécution de l'article 21 de la loi du 15 mai 2014 portant exécution du Pacte de compétitivité, d'emploi et de relance a mis en œuvre cette modification en précisant les implications pour les entreprises dans le cadre de leurs engagements pour la formation professionnelle.

a. Une source de droit pour atteindre l'objectif : les conventions collectives de travail (CCT) sectorielles

Le même article 30 précise comment cet objectif doit être réalisé, c'est-à-dire en demandant aux secteurs de conclure des CCT relatives à la formation des travailleurs prévoyant d'augmenter annuellement l'investissement financier (d'au moins 0,1 point de pourcentage) et/ou le taux de participation à la formation (de 5 points de pourcentage) des travailleurs du secteur.

b. Une autre source de droit pour le mécanisme de gouvernance : la loi

Sur la base de l'article 30, un arrêté royal¹⁰² a instauré en 2007 un mécanisme de sanction à l'égard des secteurs ne réalisant pas des efforts suffisants pour atteindre cet objectif, sur base d'une évaluation réalisée par le Conseil Central de l'Economie (CCE). Cette évaluation est annuelle et se base sur le bilan social afin de constater chaque année si l'objectif de 1,9 % a été ou non atteint¹⁰³. Tant que l'objectif global n'est pas atteint, il y a sanction de l'ensemble des entreprises appartenant aux secteurs au sens des commissions paritaires (CP) -- n'ayant pas respecté les obligations imparties par la loi en matière de formation.

La première version de l'article 30 prévoyait un contrôle formel puisque cette liste était établie sur base des secteurs n'ayant pas conclu de CCT sectorielle conforme à ce que prévoit l'article 30. Cependant, le législateur a souhaité adapter l'article pour tenir compte des problèmes soulevés par les interlocuteurs sociaux (IS). Ainsi, la Loi-programme du 29 mars 2012 a modifié l'article en

102 Arrêté royal du 11 octobre 2007 instaurant une cotisation patronale complémentaire au bénéfice du financement du congé éducation payé pour les employeurs appartenant aux secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations.

103 «La constatation que les efforts globaux (...) atteignent ou n'atteignent pas ensemble au moins 1,9 pct. de la masse salariale totale de ces entreprises, est évaluée sur base du rapport technique du Conseil Central de l'Economie (...). En ce qui concerne les années pour lesquelles s'appliquent les bilans sociaux renouvelés, (...) le rapport susmentionné se sera basé sur ces bilans sociaux.»

adaptant les dispositions relatives à l'évaluation des efforts réalisés par les CP dans le cadre de cette obligation. Le nouvel article stipule désormais que l'évaluation doit être effectuée sur base des réalisations effectives des CP en faveur de la formation et non plus sur base de l'existence d'une CCT comme c'était le cas précédemment.

Plus précisément, le nouvel article 30 stipule que, si l'investissement total n'atteint pas 1,9 % de la masse salariale, les entreprises redevables d'une cotisation supplémentaire à titre de sanction sont :

1. celles appartenant aux secteurs n'ayant pas conclu de CCT concernant des efforts supplémentaires en matière de formation augmentant ceux-ci d'au moins 0,1 point de pourcentage chaque année ou prévoyant au moins de relever annuellement de 5 points de pourcentage le taux de participation à la formation ;
2. et celles appartenant aux secteurs ayant conclu une telle CCT mais qui n'ont pas réalisé les objectifs fixés par la CCT.

La possibilité existe cependant pour une entreprise d'un secteur sanctionné d'être exemptée du paiement de la cotisation supplémentaire si elle peut démontrer qu'elle a elle-même réalisé des efforts suffisants en matière de formation. Aucun arrêté royal n'a depuis précisé ce qu'on entend par « efforts suffisants » ni les conditions et les modalités qui démontrent que les objectifs de la CCT n'ont pas été réalisés. La nouvelle version de l'article 30 n'a donc jamais été mise en œuvre.

c. Les critiques

Depuis l'entrée en vigueur de l'article 30, plusieurs voix se sont élevées pour dénoncer la pertinence et la faisabilité de la mise en œuvre du mécanisme de gouvernance prévu, c'est-à-dire les modalités d'évaluation et celles de la sanction envisagée en cas d'objectif non atteint.

L'arrêt de la Cour Constitutionnelle

Ainsi, un recours a été introduit par plusieurs organisations patronales auprès du Conseil d'État contre le mécanisme de sanction, plus précisément contre l'arrêté royal reprenant les listes définitives des secteurs n'ayant pas réalisé des efforts suffisants pour les années 2008 et 2009. Le Conseil d'État a lui-même interrogé la Cour constitutionnelle qui a rendu le 21 octobre 2014 un arrêt établissant l'inconstitutionnalité de l'article 30. La conclusion de la cour¹⁰⁴ était qu'il s'agissait d'une violation du principe d'égalité, étant donné l'existence d'une différence dans le traitement disproportionnée et l'impact financier disproportionné pour l'employeur qui a réalisé des efforts suffisants, mais qui doit payer une cotisation supplémentaire comme sanction parce qu'il appartient à un secteur n'ayant pas fourni d'efforts de formation suffisants.

Le rapport du Groupe d'Experts Compétitivité Emploi de 2013 (GECE) ¹⁰⁵

Si la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations stipule en son article 30 que les entreprises doivent fournir un effort financier global annuel de 1,9 % de la masse salariale totale en faveur de la formation, au-delà de cet intitulé global, la réalisation et la mesure de cet objectif ont pourtant été, dès le départ, sujettes à diverses interprétations. En consé-

104 Arrêt 154/2014 du 23 octobre 2014, disponible à l'adresse: <http://www.const-court.be/public/f/2014/2014-154f.pdf>

105 Groupe d'experts « Compétitivité et Emploi » (GECE), Rapport au Gouvernement. Coûts salariaux, subventions salariales, productivité du travail et efforts de formation des entreprises Juillet 2013. Le document est disponible via le lien: http://statbel.fgov.be/nl/binaries/OK_A4_Kaft_rapport_GECE_tcm325-228564.pdf

quence, le gouvernement fédéral a demandé, en 2013, au Groupe d'Experts « Compétitivité et Emploi » (GECE) d'analyser et d'objectiver la norme de 1,9 %. Le cadre légal a été étudié par le GECE pour l'ensemble de ses composantes : champ d'application de la loi, modalités d'évaluation, contenu des efforts évalués ainsi que les publics pris en compte. De cette étude sont ressortis deux constats:

1. L'article 30 reste flou concernant les éléments suivants :

- le champ d'application ne peut être défini de manière exhaustive (« tous les employeurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 »)¹⁰⁶ ;
- les modalités de l'évaluation annuelle des efforts (évaluation sur base du bilan social réalisée par le CCE) ne renvoient à aucune méthodologie à suivre pour le calcul d'un indicateur d'investissement financier ;
- aucune définition précise n'est donnée concernant le contenu du 1,9 %. La question du/des type(s) d'efforts de formation visés par l'obligation reste ouverte, et notamment celle de savoir si la formation informelle doit être comptabilisée ;
- enfin, indépendamment du type de formation retenu, les bénéficiaires pour lesquels il faut comptabiliser les dépenses de formation ne sont pas précisés, ce qui laisse ouverte la question de la prise en compte des cotisations versées pour la formation en plus du coût direct.

2. Concernant ces composantes de l'obligation légale (champ-définition-publics), il n'y a actuellement pas de cohérence entre la source statistique retenue pour l'évaluation des efforts de formation, le contenu de ce qui est mesuré, l'indicateur de mesure des efforts et le mécanisme de sanction activé en cas d'évaluation négative.

En conséquence, le GECE a conclu que le cadre légal actuel ne permettait pas de déterminer si la norme fixée à 1,9 % de la masse salariale a été atteinte.

Les travaux d'approfondissement du secrétariat du Conseil Central de l'Economie suite au rapport du GECE

Par ailleurs, les travaux du secrétariat du CCE dans le cadre de la modification apportée par la Loi-programme du 29 mars 2012 ont montré qu'il n'était techniquement pas possible de reconstituer les efforts de formation réalisés par chaque commission paritaire. Enfin, les travaux du GECE ont coïncidé avec la publication des résultats de l'enquête CVTS4 relative à l'année 2010. Les efforts de formation sont apparus bien supérieurs aux indicateurs calculés par le CCE dans son rapport technique à partir du bilan social pour cette même année. La question de la comparaison de ces deux sources statistiques par rapport au cadre légal actuellement en vigueur en Belgique s'est donc aussi imposée dans le cadre des travaux du GECE.

Il ressort de cette comparaison que les deux sources diffèrent à plusieurs niveaux ; ce qui pose problème en termes de cohérence du système dans la mesure où, pour rappel, ce sont les résultats de la première enquête CVTS (1999) qui ont servi de base à l'établissement de la norme du 1,9 %, sur base d'une comparaison internationale qui montrait que les pays voisins performaient mieux en la matière, alors que l'évaluation des efforts de formation annuelle réalisée par le CCE se base, elle, sur les données administratives issues du bilan social. Depuis, l'augmentation des

¹⁰⁶ En effet, il n'existe aucune liste reprenant l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ de cette liste; les seules informations existantes concernent le listing des différentes catégories d'entreprises qui, a contrario, ne relèvent pas de ce champ.

pourcentages issus des enquêtes CVTS au fil du temps en termes absolus reflète à tout le moins une hausse relative des efforts de formation des entreprises en Belgique.

Les travaux ont ensuite tenté de réconcilier les deux statistiques (CVTS et bilan social) en expliquant l'origine des différences en niveau entre les deux. Cependant, si plusieurs éléments ont pu être neutralisés (la correction pour le « personnel absence cost » (PAC) mal comptabilisée au sein du bilan social, par exemple), d'autres n'ont pas pu être expliqués (le différentiel en nombre d'heures de formation).

Les critiques fondamentales portent donc sur le mécanisme d'évaluation des efforts qui sert de base à la sanction individuelle des entreprises. Il a été démontré qu'un cadre légal imprécis ne permettait pas le développement d'une politique de formation validée et interprétée communément par tous, et en corolaire le développement d'un mécanisme de contrôle / sanction juste et efficace.

L'accord de gouvernement

En matière de formation professionnelle, l'accord de gouvernement du Gouvernement Michel du 10 octobre 2014 prévoit, page 5, que « les objectifs de formation existants seront modernisés pour arriver à une augmentation effective et contraignante des efforts de formation, par exemple, par la formulation d'un nouvel objectif pour stimuler la formation dans les entreprises, avec une responsabilité partagée et renforcée des travailleurs et des employeurs. A cette fin, il sera examiné si les efforts de formation sont intégrés dans un compte carrière pour chaque travailleur »¹⁰⁷.

Du côté du gouvernement, la question reste donc actuellement ouverte quant à la mise en place d'un nouveau dispositif ou l'amélioration du dispositif actuel, dans le cadre d'un objectif qui resterait axé sur une augmentation des efforts par les entreprises. L'existence de cette obligation de faire plus reposerait donc encore sur un mécanisme de contrôle. Dans tous les cas, la référence au compte-carrière laisse présager une ouverture à la possibilité d'un cofinancement du dispositif par les travailleurs eux-mêmes.

5.1.3. Les conclusions pour le cadre actuel

On peut, donc, constater que le cadre légal actuel pose trois problèmes :

- tout d'abord, l'objectif qui a été défini (1,9 %) n'en est pas réellement un, dans la mesure où il s'agit d'une obligation à augmenter les efforts financiers en faveur de la formation, ce qui doit plutôt être considéré comme un instrument destiné, par exemple, à stimuler l'accès et la participation à la formation, à augmenter la compétitivité des entreprises ou à sécuriser le parcours professionnel des travailleurs ;
- ensuite, il y a une incohérence fondamentale entre le mécanisme de gouvernance (évaluation des efforts puis sanction éventuelle) et l'objectif et les instruments déterminés légalement. Il s'agit donc de ne plus répéter les mêmes erreurs en définissant, au sein d'un nouveau cadre, un ou des objectifs, des instruments permettant d'atteindre ces objectifs et un mode de gou-

107 L'accord de gouvernement est disponible dans son intégralité à l'adresse suivante : http://www.belgium.be/fr/la_belgique/pouvoirs_publics/autorites_federales/gouvernement_federal/politique/accord_de_gouvernement/

vernance permettant d'assurer que les instruments permettent bien d'atteindre le ou les objectif(s) ;

- enfin, le cadre légal actuel mélange les sources de droit (légal et conventionnel) sans les articuler de manière juridiquement correcte. En effet, l'article 30 impose aux CP de conclure des CCT sectorielles instituant des instruments visant l'augmentation de la participation à la formation et/ou de l'investissement financier, alors que le mécanisme d'évaluation et de sanction est institué sur base légale à partir du bilan social.

En conclusion, le cadre légal actuel doit être modifié, comme cela avait déjà été souligné dans le premier rapport du GECE.

5.2. Formalisation et suivi des compétences de la main-d'œuvre

5.2.1. Rapport entre formation initiale et formation continue

La formation professionnelle est un processus continu, qui commence avec l'éducation obligatoire et se poursuit tout au long de la carrière. Cela ne signifie pas que la formation continue, qui a lieu au cours de la vie active, doit pallier tous les manquements de la formation initiale, qui précède l'entrée sur le marché du travail.

Au contraire, il est crucial de pouvoir compter sur un système d'enseignement initial efficace et de qualité qui réponde aux besoins de compétences sur le marché du travail, de sorte que les individus soient munis, dès leur sortie de l'école, d'un bagage minimal permettant d'assurer l'adéquation entre les besoins des entreprises et les projets professionnels des travailleurs tout en facilitant l'insertion sur le marché du travail et en sécurisant les parcours professionnels. Il est important que chaque jeune soit conscient de sa responsabilité dans l'orientation de son parcours scolaire et de l'importance de son investissement personnel. Par ailleurs, un système d'enseignement efficace doit permettre de répondre aussi à l'objectif de promotion sociale.

Bien entendu, dans une économie en constante évolution, cet acquis initial doit être entretenu et développé, ce qui justifie de définir une politique de formation continue :

- qui s'articule et soit cohérente avec la politique de formation initiale ;
- qui soit équitable (accessible à tous) et efficace (en termes de qualité et de résultats par rapport aux objectifs assignés).

5.2.2. Améliorer la transparence du cadre de formation

Il convient avant tout de reconnaître les efforts de formation actuellement entrepris par les individus, les entreprises, les fonds sectoriels, ainsi que les acteurs privés et publics. Pour améliorer le fonctionnement du marché du travail, il est néanmoins crucial d'augmenter la transparence et de rationaliser les efforts de formation. Pour cela, différents outils devraient être améliorés, utilisés et combinés :

a. Un cadre (national) harmonisé des certifications (basé sur le cadre européen des certifications)

Il s'agit de proposer un classement de tous les niveaux de qualification, du plus bas (primaire) au plus haut (doctoral), dans lequel s'intègrent toutes les formations reconnues au niveau d'un pays. Cela doit permettre la valorisation, une certaine forme de standardisation et la reconnaissance de tous les types de formation. De même, cela accroît la transparence sur les compétences effectivement acquises par une personne, ce qui accentue la lisibilité des parcours et favorise la mobilité sur le marché du travail.

Tant les formations reconnues et validées dans le système de reconnaissance des compétences que les opérateurs qui les proposent font l'objet d'un agrément par les autorités publiques compétentes. Un tel cadre, compatible avec le cadre européen des certifications (EQF), existe notamment au Danemark depuis 2007. Il comprend de nombreuses formations qui peuvent être différenciées en différents diplômes. Sur la base de ce cadre, les prestataires de formation peuvent coordonner leurs programmes de telle sorte que les formations offertes trouvent une équivalence dans le système de formation formelle.

b. Un système harmonisé de validation des compétences acquises

Les procédures de validation doivent permettre à chaque individu le désirant d'obtenir un titre sanctionnant son expérience et lui faciliter l'accès à d'autres apprentissages plus formels. Grâce à ces titres de compétences, l'ensemble des acquis du travailleur – qu'ils dérivent d'un apprentissage en milieu scolaire ou de tout autre mode d'apprentissage au travail (tutorat, formation sur le tas, etc.) ou durant le temps libre (autoapprentissage, procédures de type « jury central », etc.) - est donc directement connu de tous et peut être comparé de manière équivalente aux diplômes issus des filières d'apprentissage scolaires. De telles procédures de validation sanctionnées par un diplôme reconnu existent notamment aux Pays-Bas.

5.2.3. Détecter les besoins de formation

Pour définir les besoins en formation, il faut pouvoir déterminer :

- les compétences disponibles;
- les compétences qui sont/seront nécessaires au sein de l'entreprise / l'économie.

C'est l'écart entre les compétences disponibles et les compétences nécessaires qui détermine les compétences manquantes et donc les besoins de formation.

a. Quelles sont les compétences disponibles ?

Pour avoir une idée des compétences (potentiellement) disponibles au sein d'une entreprise ou sur le marché du travail, il est nécessaire de réaliser un inventaire des compétences acquises par chaque individu. Plusieurs outils pourraient être combinés à cette fin :

Un passeport « formation » basé sur la reconnaissance de tous les acquis de l'apprentissage

L'idée est de concevoir un passeport « formation » électronique (qui s'inspire et s'intègre dans le passeport européen EUROPASS¹⁰⁸) qui enregistre le parcours individuel de formation de toute personne en Belgique, depuis la fin du tronc commun dans l'enseignement secondaire obligatoire jusqu'à la fin de la carrière professionnelle. Toutes les formations reconnues suivies (réussies ou en cours) y seraient enregistrées ; elles seraient classées en référence au cadre général des certifications.

Seraient donc enregistrés dans le passeport :

- le(s) diplôme(s) et certificat(s) obtenu(s) dans le cadre de l'enseignement initial ;
- le(s) diplôme(s) et certificat(s) obtenu(s) dans le cadre de formations certifiées auxquelles l'individu a participé ;
- les titres de compétences acquis dans le cadre d'un parcours de validation des acquis de l'expérience.

Le passeport sera complété sur la base de ces différents éléments par l'ensemble des opérateurs agréés pour la certification. Dans le respect de la protection de la vie privée et dans la mesure où il constitue un élément à part entière du CV de la personne, ce passeport pourrait :

- être mis à la disposition des Services Public de l'Emploi (SPE) (entre autre pour les demandeurs d'emploi, mais plus largement pour toutes les personnes dans le cadre du développement de la carrière) ;
- être communiqué (en tout ou en partie) à un employeur potentiel, qui aurait ainsi directement accès à l'ensemble du parcours de formation des candidats potentiels - qu'ils soient demandeurs d'emploi ou travailleurs - qui s'adressent à lui directement ou par le biais du SPE auprès duquel ils sont inscrits ;
- être utilisé par l'employeur pour identifier les compétences disponibles au sein de son entreprise et ainsi mieux organiser la gestion des ressources humaines, compte tenu des besoins de développement des activités de la firme et de la carrière des travailleurs.

Il appartiendrait au titulaire du passeport de décider de la nature des informations accessibles aux tiers.

Des bilans de compétences réguliers

Les bilans de compétences sont destinés à :

- identifier les acquis et, le cas échéant, orienter la personne vers une procédure de validation des acquis de l'expérience ;
- détecter les besoins complémentaires en formation sur la base d'un système de clignotants (niveau de formation initiale, formations complémentaires, âge, métier exercé, branche d'activité de l'employeur, volonté de réorientation exprimée par l'individu, etc.) ;

¹⁰⁸ Pour des détails sur le fonctionnement du système européen EUROPASS, voir le site : <https://europass.cedefop.europa.eu/fr/home>

- proposer, en collaboration avec l'intéressé, un parcours individuel de développement professionnel. Ce parcours pourrait être non contraignant au cours de la carrière professionnelle et obligatoire en cas de chômage.

Ces bilans de compétences seraient réalisés :

- de manière systématique à la sortie de l'enseignement initial ;
- au début d'un épisode de chômage en fonction de la durée de la période d'emploi précédente, et ce au maximum une fois par an ;
- de façon régulière au cours de la carrière professionnelle (par exemple au minimum tous les 5 ans), à l'initiative du travailleur lui-même (réorientation de la carrière), de l'employeur ou des SPE.

La réalisation de tels bilans – exécutés sur la base d'une méthodologie commune – pourrait être confiée tant aux SPE qu'à des institutions privées agréées.

b. Quelles sont les compétences nécessaires au sein de l'entreprise / de l'économie ?

L'évaluation prospective des compétences nécessaires doit être réalisée d'une part au niveau des entreprises, d'autre part à une échelle plus large, qu'il s'agisse du niveau des bassins d'emploi ou du niveau régional, voire national.

Au niveau micro-économique

Au niveau des entreprises, il s'agit d'inciter (au besoin d'aider) les employeurs à confronter les compétences disponibles en leur sein (en exploitant les données des passeports « formation » de leur personnel) et les compétences nécessaires à court ou moyen terme pour maintenir ou développer leurs activités.

Cette analyse prospective des besoins en compétences peut représenter une difficulté pour certaines entreprises, en particulier pour les plus petites. Il s'agit de prévoir des mesures de soutien nécessaire, sous la forme d'une aide financière leur permettant de développer une méthode de détection propre (seules ou avec l'aide de professionnels en la matière) ou de la mise à disposition d'une personne de référence qui les assiste dans ce processus d'analyse prospective.

Aux Pays-Bas, par exemple, un dispositif particulier à l'attention des PME a été mis en place afin de leur faire prendre conscience de l'importance d'identifier leurs ressources et leurs besoins en capital humain, en collaboration avec les pouvoirs publics et plusieurs organisations sectorielles.

Au niveau macroéconomique

À une échelle plus large, il s'agit :

- de faire le point sur les fonctions critiques et les métiers structurellement en pénurie, de façon à mettre en place et à soutenir le développement de formations courtes permettant de constituer une réserve suffisante de candidats à ces fonctions. Des instruments de détection de ces fonctions critiques existent déjà au niveau des Régions ; il est essentiel que les Régions coordonnent leurs efforts et leurs méthodologies de sorte que les profils de fonctions soient identiques partout, permettant dès lors des échanges d'informations plus aisés entre SPE et une mobilité des candidats au-delà de la frontière de leur Région de résidence ;

- d'analyser et d'anticiper d'éventuels changements structurels du tissu économique, au niveau d'une zone géographique, d'un secteur d'activité, voire de l'ensemble de l'économie régionale en identifiant l'évolution des compétences recherchées qui découlent de ces changements (par exemple, la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences pour assurer la transition énergétique ou la transition numérique) ;
- d'anticiper autant que faire se peut les besoins futurs en qualification, à l'instar de ce que font certains instituts de prospective à l'étranger (c'est notamment le cas au Danemark, en Allemagne, aux Pays-Bas) en collaboration avec les partenaires sociaux dans une logique combinant des approches « top-down » et « bottom-up » qui permette un échange d'information optimal.

5.3. Les objectifs de la politique de formation

En ce qui concerne les objectifs, il faut distinguer les objectifs intermédiaires, ayant un délai de réalisation relativement court, d'une part, et les objectifs finaux, qui, à long terme, doivent résulter d'une politique de formation efficace, d'autre part. Nous distinguons concrètement les trois objectifs finaux suivants, qui peuvent être subdivisés en différents objectifs intermédiaires :

1. Garantir un meilleur fonctionnement du marché du travail et assurer l'adéquation entre les besoins des entreprises et les projets professionnels des travailleurs (intégration plus rapide au marché du travail, réduction des périodes sans emploi ni formation, diminution des mismatches de qualification). En termes d'objectifs intermédiaires, ceci implique de détecter les besoins, de concevoir, de développer et de stimuler des actions de formation professionnelle, ce qui est utile pour :
 - soutenir le développement d'actions de formation dans toutes les catégories d'entreprises, avec une attention particulière pour les PME dans la mesure où il est établi qu'elles éprouvent relativement plus de difficultés à prendre part à des actions de formation professionnelle ;
 - répondre à l'évolution structurelle, au travers d'une adaptation des compétences et des connaissances professionnelles afin que les travailleurs et les entreprises puissent faire face aux défis.
2. Sécuriser les parcours professionnels des travailleurs, c'est-à-dire garantir à ceux-ci une présence à long terme sur le marché du travail en évitant qu'ils ne soient confrontés à de longs épisodes de chômage. Un parcours professionnel harmonieux et épanouissant pour le travailleur et la sécurisation de ce parcours peuvent se réaliser soit au sein d'une même entreprise ou d'une autre entreprise du même secteur, soit encore au sein d'une entreprise d'un autre secteur, ou dans la fonction publique.

Attachés à cette notion de parcours professionnel : un travail de qualité, une formation sur toute la carrière et une prise en compte de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. La mobilité professionnelle, qu'elle soit interne dans le premier cas ou externe dans les autres cas, n'est pas une fin en soi mais peut constituer une option appropriée dans le cadre de ce parcours, pour autant qu'elle soit bien préparée et ce, même si la mobilité s'impose au travailleur lorsqu'il est confronté à une restructuration ou à une fermeture d'entreprise. La formation professionnelle peut jouer, en la matière, un rôle décisif en permettant à chaque travailleur de valoriser au mieux, dans un autre environnement, ses acquis et compétences et de développer et/ou d'acquérir de nouveaux savoirs et savoir-faire indispensables à une réo-

rientation réussie de sa carrière. La composante certifiée de la formation, visant à assurer à chaque travailleur un travail de qualité tout au long de sa carrière, est ici particulièrement visée dans ce dernier cas.

En termes d'objectifs intermédiaires, ceci implique de pouvoir, notamment au travers de la formation professionnelle :

- adopter les mesures nécessaires pour relever le défi que représente le maintien au travail des travailleurs plus âgés, soit dans le cadre de fonctions adaptées dans l'entreprise ou le secteur soit en leur permettant de mettre à profit l'ensemble de leurs connaissances et compétences acquises au cours de leurs carrières dans d'autres secteurs;
 - contribuer à assurer un développement de carrière dans les secteurs où le travail est pénible de sorte que ces travailleurs puissent avoir une perspective d'amélioration de leurs conditions de travail et que les entreprises du secteur puissent continuer à valoriser les investissements effectués dans le développement des compétences de ces travailleurs ;
 - veiller au développement d'un parcours professionnel permettant, en particulier aux travailleurs peu qualifiés, d'élargir leurs qualifications et leurs compétences afin de pouvoir exercer à terme de nouvelles fonctions dans un autre secteur, et ainsi de leur donner des perspectives salariales tout en s'assurant que celles-ci reflètent le développement de leur productivité.
3. Faciliter l'insertion sur le marché du travail voire la réinsertion pour les demandeurs d'emploi inoccupés. A cette fin, la formation professionnelle est développée par les acteurs publics comme le Forem, le VDAB et Actiris, souvent en partenariat avec les acteurs du monde de l'entreprise (les fonds sectoriels, les entreprises elles-mêmes) et par l'enseignement initial, pour favoriser l'insertion sur le marché du travail de jeunes peu qualifiés et l'(a) (ré)insertion des demandeurs d'emploi inoccupés.

5.4. Opérationnalisation des objectifs

Tous les objectifs mentionnés précédemment doivent être entendus comme des lignes directrices qui doivent être opérationnalisées et traduites en instruments. Il est donc important de ne pas confondre la finalité et le moyen d'y parvenir, sachant que ce n'est pas la mise en œuvre de l'instrument en tant que telle qui est recherchée, mais bien la réalisation des objectifs fixés. Ainsi, par exemple, investir financièrement pour la formation professionnelle n'est pas un objectif en soi, mais bien un instrument devant, par exemple, permettre l'augmentation de la participation de toutes ou plusieurs catégories de travailleurs aux initiatives de formation.

L'opérationnalisation et la concrétisation de ces instruments peut toutefois s'opérer à différents niveaux :

- soit par le biais d'une approche institutionnelle, qui offre aux secteurs la liberté de définir les meilleurs instruments sur la base de leurs besoins spécifiques ;
- soit par le biais d'un instrument qui s'applique à l'ensemble de la population cible. Le compte individuel de formation est un exemple de cette approche.

Le choix entre ces deux options influence non seulement les instruments possibles mais également le public cible et les possibilités d'évaluation. C'est la raison pour laquelle, ces deux points de vue sont présentés dans des paragraphes séparés sous forme d'approches alternatives.

5.4.1. Approche institutionnelle

Cette approche repose sur la conviction qu'un cadre institutionnel offre les meilleures possibilités de concrétisation de la politique de formation. Parce que même si l'ensemble de ces objectifs peut être rencontré au niveau de l'ensemble du secteur privé en Belgique, les outils et les constats qui y sont reliés vont varier selon les secteurs, en raison notamment des publics auxquels chaque secteur est confronté (un secteur qui est confronté à une main d'œuvre largement peu qualifiée ne va pas développer les mêmes outils de formation qu'un secteur qui emploie une majorité de profils hautement qualifiés) ou encore en raison des éléments propres à la structure du secteur (concurrence internationale, etc) ou à l'organisation du secteur (petites entreprises versus grandes entreprises). De même, les problématiques, pourtant générales, du vieillissement et de la capacité à insérer les chômeurs en fonction de leurs caractéristiques, ne se déclinent pas de la même manière selon les secteurs. Elles doivent donc recevoir une réponse appropriée et sur mesure.

En effet, le levier de la formation ne sera activé que si les entreprises et les travailleurs y ont un intérêt immédiat. De façon générale, l'utilisation d'instruments disponibles ou la création de nouveaux instruments dépend de leurs capacités à répondre aux défis auxquels les acteurs sociaux sont confrontés. L'instrument de la formation ne déroge pas à cette règle. Or, les avantages que les employeurs et les travailleurs peuvent tirer de la formation dépendent des défis qu'ils rencontrent. Ce peut être, dans le chef des entreprises, la gestion des plans de restructurations, des difficultés de recruter des travailleurs ayant des compétences adéquates ou encore le fait de faire face à une évolution technologique, ou de vouloir fidéliser des travailleurs au sein de l'entreprise. Dans le chef des travailleurs, ce peut être la réorientation de leur parcours professionnel, la confrontation à un accident professionnel comme le licenciement, la perspective d'une progression salariale ou d'une amélioration des conditions de travail. Ces différentes motivations dans le chef des acteurs ne sont que des exemples possibles. Aucun expert ne peut mieux que les acteurs eux-mêmes définir ces défis et la capacité de la formation d'y apporter une solution. De même, c'est par une bonne connaissance des motivations des acteurs de la formation que les professionnels de la formation peuvent développer des dispositifs innovants.

Toutefois, ces dispositifs doivent articuler les motivations des employeurs et des travailleurs pour pouvoir contribuer efficacement au bon fonctionnement du marché du travail. La création d'un marché de la formation au travers de la solvabilisation de la demande de formation en mettant à la disposition des travailleurs et des employeurs des moyens financiers qu'ils seraient libres d'utiliser ne peut apporter une solution adéquate. Il est, en effet, nécessaire que des institutions comme celles de la concertation sociale et de la négociation collective davantage organisées que le marché soient utilisées à cette fin.

C'est pourquoi cette proposition suggère d'employer des institutions existantes, celles de la concertation sociale et des fonds sectoriels de formation. Ces institutions œuvrent déjà en matière de formation. Ces dernières années, elles ont fonctionné dans le cadre législatif existant, avec un certain succès. En effet, on a pu constater que les efforts financiers de formation professionnelle continus réalisés par les entreprises tels que répertoriés par l'enquête CVTS, qui étaient de 1.6 % en 1999 au moment où le premier objectif a été fixé, sont passés à 2.4 % en 2010, plaçant ainsi la Belgique en deuxième position des pays ayant pris part à l'enquête. Efforts financiers qu'il serait utile de continuer à suivre sur la base des enquêtes CVTS.

Ce succès est à mettre en relation avec un cadre légal qui plaçait la dynamique de négociation en matière de formation dans celle de la négociation des accords interprofessionnels, sectoriels et

d'entreprises concernant les augmentations de salaires et les baisses de charges. La confrontation des intérêts dans ce cadre conduit les entreprises et les Commissions paritaires à développer des engagements et les Fonds de formation des instruments permettant de répondre à un certain nombre de défis comme la mise en place de stratégies de réorganisation des entreprises sous la pression de la concurrence internationale ou le développement de normes de sécurité et d'hygiène dans plusieurs secteurs qui rendaient certaines formations obligatoires.

Ces institutions existantes ont acquis une expertise et une expérience en matière de formation sur lesquelles il est opportun de s'appuyer. Les deux points suivants permettent d'avoir une idée des engagements qui ont été développés dans les Commissions paritaires ainsi que de quelques instruments mis en place par les fonds de formation.

a. Exemples d'engagements des Commissions paritaires

Actuellement, selon les secteurs, de nombreux engagements existent afin de favoriser la formation professionnelle. Ils sont développés au niveau de chaque CP selon les réalités et besoins de chacune. Ils peuvent concerner les travailleurs du secteur, mais des CPs qui font face à des difficultés pour recruter du personnel qualifié développent des engagements concernant les jeunes diplômés, voire à former ces jeunes au sein du secteur. D'autres secteurs développent dans la même perspective des engagements spécifiques qui visent la formation de demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Des engagements concernant la formation professionnelle continue des travailleurs (le champ de ce qui est visé par le cadre légal existant) peuvent être évoqués :

- une éventuelle contribution patronale aux fonds de formation sectoriels ;
- un droit individuel à la formation pour le travailleur, équivalent à x heures de formation /an ;
- un droit collectif à la formation pour les travailleurs des entreprises du secteur. L'employeur est alors tenu de réaliser un certain objectif de formation dans un certain laps de temps (généralement dans l'année en cours voire sur deux ans). Ce droit peut par exemple s'exprimer en nombre d'heures ou de jours de formation. Une autre formulation renvoie à l'obligation sectorielle pour chaque entreprise de consacrer x% du temps de travail à la formation de ses travailleurs ;
- une obligation pour les employeurs d'augmenter annuellement le taux de participation de leurs travailleurs à la formation, à hauteur d'un certain pourcentage ;
- divers droits individuels et aides pour la réalisation d'entretiens et/ou de bilans de compétences pour les travailleurs, voire l'obligation d'établir des plans de formation concertés en entreprise ;
- une intervention financière à l'attention du travailleur et/ou de l'employeur, selon certaines modalités, pour le financement d'actions spécifiques de formation (par exemple ciblées sur certains groupes de travailleurs ou pour des formations suivies en dehors du temps de travail) ;
- un ciblage et/ou soutien accru pour la formation de certains groupes à risque reconnus comme tels par le secteur.

b. Exemples d'instruments des fonds de formation

Les fonds de formation se profilent comme des consultants en matière de formation auprès des entreprises et des travailleurs du secteur et mettent à leur disposition des outils spécifiques.

Pour les travailleurs, il s'agit, par exemple, d'un accompagnement individualisé de carrière, avec conseil en formation ou de l'offre de formations dans des domaines très divers et pas toujours en lien direct avec leur poste de travail actuel et ce, dans une perspective à plus long terme liée au parcours professionnel des travailleurs, pour leur assurer une fonction future interne ou externe au secteur¹⁰⁹.

Pour les entreprises, il s'agit, par exemple, de l'élaboration d'un baromètre de la formation de l'entreprise afin de développer un plan de formation de l'entreprise ou d'une cartographie du secteur en matière de formation afin d'anticiper les actions à mener ; de conseils en matière de gestion des compétences et de la formation ; de la mise à disposition de matériel didactique ; du développement de méthodes d'apprentissage alternatives (e-learning, webinars, films didactiques etc.). Les fonds s'efforcent d'adapter leurs services aux différents types d'entreprises et à leurs réalités¹¹⁰ et peuvent parfois agir en tant que « veille technologique », comme centre sectoriel de compétences qui mutualise les connaissances technologiques, afin d'anticiper les besoins futurs en matière de formation et développer leur offre en conséquence.

D'autres outils sont utiles aussi bien pour les entreprises que les travailleurs tels le « CV Formation »¹¹¹, ou le développement de programmes de formation « Train the trainer » visant à valoriser l'expérience acquise des travailleurs chevronnés de l'entreprise¹¹² et instaurer un système de parrainage qualitatif spécifique à l'entreprise. L'offre de formation des fonds comprend souvent des formations transversales qui développent des compétences générales, pour une adaptation aux évolutions structurelles et conjoncturelles du secteur ou une éventuelle reconversion dans un autre secteur. Parfois, ils proposent une offre modulaire pour « coller » au mieux à l'agenda du travailleur et de l'entreprise.

Certains fonds de formation proposent aux travailleurs de leurs secteurs une offre de formation externe intersectorielle, basée sur une reconnaissance mutuelle des catalogues de formation des différents fonds qui collaborent. Plusieurs fonds collaborent ainsi de manière structurelle. Cette collaboration inter-fonds permet de partager les bonnes pratiques et d'éclairer différemment les réalités de terrain.

Par ailleurs, les fonds de formation développent également des actions de formation à destination des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), souvent en collaboration avec les SPE dans le cadre de certains programmes; ainsi que des actions à destination des jeunes en âge de scolarisation, dans le cadre d'actions spécifiques avec l'enseignement. Ces actions vont de l'information générale aux possibilités de stages dans le cadre de la formation en alternance en passant par la possibilité pour les étudiants ou leurs professeurs de participer gratuitement aux formations organisées par le fonds ou encore la mise à disposition gratuite de matériel par le fonds¹¹³.

109 Certaines formations sont d'ailleurs organisées en horaire décalé.

110 Par exemple, plusieurs fonds développent des actions spécifiques pour le PME.

111 Il s'agit d'un inventaire des fonctions, activités et métiers exercés ainsi que des certificats obtenus et des formations suivies. C'est un instrument en ligne qui est accessible au travailleur et l'employeur, qui permet d'ailleurs d'alimenter directement le bilan social pour la production de statistiques concernant la participation des travailleurs aux initiatives de formation.

112 Et donc les motiver.

113 Notamment des machines spécifiques pour l'apprentissage de certains métiers.

c. Une approche renouvelée

Dans l'approche développée ici, il ne s'agit plus comme dans le cadre légal existant de considérer le développement des efforts financiers en matière de formation comme un objectif en soi ni que le public concerné soit limité aux travailleurs salariés. Il s'agit maintenant d'orienter les efforts de formation des acteurs de la formation vers des objectifs de politique économique tels qu'ils ont été définis au point 5.3.

Il est alors essentiel de développer un instrument de gouvernance adéquat pour s'assurer que les acteurs de la formation vont orienter leur choix vers la réalisation de ces objectifs. Comme l'analyse du dispositif légal l'a montré, son mode de gouvernance était précisément déficient quant au dispositif permettant d'avoir un suivi des objectifs, engagements et instruments mis en œuvre dans ce cadre légal.

d. Le mécanisme de gouvernance

Dans cette approche, la définition des objectifs communs et des priorités en matière de formation en entreprise est opérée au niveau interprofessionnel sur la base des objectifs en matière de formation définis au point 5.3.

Une fois ces objectifs fixés au niveau interprofessionnel, chaque acteur sectoriel doit pouvoir moduler sa contribution en fonction des caractéristiques des travailleurs et des entreprises du secteur. En effet, chaque secteur n'est pas tenu de mettre en place des stratégies et des instruments pour l'ensemble des objectifs, il opère un choix guidé par les réalités auxquelles il est confronté. Par exemple, un secteur dont la moyenne d'âge est très jeune ne va pas focaliser ses efforts de formation pour répondre à la problématique du vieillissement. Le secteur qui doit se restructurer ne va pas développer les mêmes objectifs qu'un secteur en expansion.

En fonction des objectifs que les secteurs choisissent de poursuivre, ils définissent des engagements pour atteindre ces objectifs au niveau de la Commission paritaire. Ces engagements vont alors pouvoir être mis en œuvre au travers d'instruments élaborés dans le cadre des fonds de formation par les acteurs de terrain au niveau des entreprises et par les professionnels de la formation pour répondre au mieux à ces engagements des Commissions paritaires.

Pour assurer le fonctionnement du système de gouvernance propre à la concertation sociale, à savoir la capacité qu'a le niveau interprofessionnel d'imposer via des CCT élaborées au sein du Conseil National du Travail (CNT) des engagements qui s'appliquent à l'ensemble des secteurs ou aux secteurs qui ne contribuent pas suffisamment aux objectifs de formation définis au niveau interprofessionnel, un mécanisme de suivi des actions développées au niveau sectoriel doit être élaboré. Ce mécanisme doit être développé par le niveau interprofessionnel, mais en collaboration avec les acteurs sectoriels et les entreprises car il doit être adapté aux caractéristiques des instruments qui vont être mis en place au niveau des fonds de formation.

Ce mécanisme de suivi doit permettre :

- de s'assurer de la cohérence macro-économique d'ensemble des objectifs et des engagements au niveau des Commissions paritaires par rapport aux objectifs interprofessionnels ;
- d'analyser leur impact sur le fonctionnement du marché du travail ;

- d'identifier au niveau des fonds sectoriels, les acteurs, les instruments utilisés, leur mise en œuvre et leur efficacité.

La liberté laissée aux acteurs sectoriels donne une large place à la créativité des acteurs de la formation. La diversité des réponses apportées permettra d'identifier les bonnes pratiques qui pourront être relayées au niveau interprofessionnel pour être généralisées à l'ensemble des secteurs en fonction de leurs besoins.

Le fonctionnement du mécanisme de gouvernance de la concertation sociale résulte de la confrontation entre l'intérêt qu'ont les entreprises pour que le fonctionnement du marché du travail favorise leur croissance et l'intérêt qu'ont les travailleurs pour que le fonctionnement du marché du travail ne se fasse pas au détriment de leur bien-être. A cet égard, la formation peut être un levier important, comme le montrent les chapitres précédents de ce rapport. La formation n'est pas un objectif en soi, elle est un instrument pour atteindre l'objectif d'un fonctionnement du marché du travail favorable à la croissance et au bien-être des travailleurs. La prise en compte des intérêts des employeurs et des travailleurs se retrouve au niveau du gouvernement, qui fait partie intégrante de la gouvernance du système de concertation sociale car il peut favoriser la convergence des intérêts des interlocuteurs sociaux au travers de la fixation de son propre agenda politique et ainsi inciter les interlocuteurs sociaux à agir. Il peut aussi guider les interlocuteurs sociaux en les invitant à réfléchir sur les objectifs et les moyens à mettre en œuvre pour que la formation en entreprise contribue au bon fonctionnement du marché du travail.

5.4.2. L'approche du compte individuel de formation

Le « compte individuel de formation » (CIF) incarne un droit individualisé et portable à la formation. Le CIF contient des crédits destinés à financer la formation certifiée dans une optique de gestion de la carrière professionnelle (employabilité, mobilité). Chaque individu dispose d'un seul et unique compte géré par un seul et unique gestionnaire, même s'il occupe plus d'un emploi. Le gestionnaire unique centralise l'ensemble des crédits auxquels l'individu a droit.

Le CIF pourrait s'inscrire dans le cadre d'un « compte-carrière », plus global, reprenant le parcours professionnel de l'individu. Ce CIF serait couplé au plan de développement professionnel (réalisé auprès de l'employeur et/ou dans le cadre du bilan de compétences) et au passeport « formation », de sorte qu'il soit l'instrument de jonction entre les besoins de compétences et leur acquisition.

Le CIF peut être utilisé pour financer les formations certifiées qui figurent dans le cadre national des certifications. En limitant le choix des formations éligibles aux formations certifiées (qui font l'objet d'un audit de qualité), on s'assure de la qualité et de la valeur ajoutée des initiatives financées via le CIF. Les formations certifiées sont éligibles pour autant que les opérateurs qui les dispensent soient agréés pour les modules considérés. Le CIF peut être utilisé également pour financer le bilan de compétences du titulaire, l'élaboration d'un parcours individuel de développement professionnel, ainsi que les activités (certifiées) qui figurent dans ce parcours (par exemple, les procédures de validation des acquis de l'expérience).

L'idée centrale du CIF est de responsabiliser chaque partie (travailleur, employeur et pouvoirs publics) afin d'assurer un accès minimal à la formation pour l'ensemble des travailleurs par le biais d'un investissement collectif de l'ensemble des parties prenantes. L'introduction d'un financement obligatoire :

- répond à un objectif sociétal d'un soutien collectif à la politique de formation, car le fait de bénéficier d'une main d'œuvre formée de façon adéquate profite à tous, individus, entreprises, pouvoirs publics et société dans son ensemble ;
- permet de se dispenser d'un mécanisme de sanction. Tout le monde participe obligatoirement au financement.

C'est l'occupation d'un emploi qui ouvre le droit au CIF, celui-ci est associé à un passeport formation qui suivra le travailleur tout au long de sa vie active. Par conséquent, chaque individu est concerné par ce système dès son entrée sur le marché du travail comme salarié (ou comme indépendant)¹¹⁴. Le champ d'application minimal du CIF concerne:

1. les travailleurs salariés. Le CIF commence à être alimenté à partir de la première inscription en DIMONA. Les mêmes principes s'appliquent que le travailleur soit salarié du secteur privé, travailleur contractuel ou statutaire du secteur public, dans le but d'élargir les possibilités de mobilité professionnelle. Les personnes qui deviennent demandeurs d'emploi après avoir travaillé, conservent les droits accumulés sur leur CIF ;
2. le volet personnel du CIF peut être étendu aux indépendants, qui adhèrent au système sur base volontaire.

Le CIF contient un volet personnel et un volet professionnel, dont les modalités diffèrent mais se complètent. Les paragraphes suivants présentent en détail le mode de fonctionnement de ces deux volets.

Le volet personnel Mécanisme de financement

Pouvoir compter sur une main-d'œuvre qualifiée est un avantage sociétal dont le coût doit être supporté par tous les acteurs concernés. Pour cette raison, le système repose sur une responsabilité partagée entre les pouvoirs publics, les employeurs et les travailleurs. De plus, l'objectif est ici que l'impact budgétaire du CIF reste neutre par rapport aux instruments existants. Cet objectif peut être atteint car le CIF remplace totalement ou partiellement des mesures existantes.

Un relevé des différentes obligations qui s'imposent actuellement aux entreprises montre que des moyens conséquents sont dépensés pour la formation, sous différentes formes et pour différents publics (essentiellement les travailleurs, mais aussi les apprentis et stagiaires, les demandeurs d'emploi, etc.). On peut citer par exemple :

- l'ancienne cotisation patronale pour le congé-éducation payé (0,05 %) ;
- la contribution patronale aux fonds de formation sectoriels ;

114 Les travailleurs sous contrat d'étudiant, d'apprentissage ou de stage ne relèvent pas du système. De même, les formations des demandeurs d'emploi se situent en dehors du champ du système. Les formations de ce type sont actuellement déjà financées via un système alternatif efficace, entièrement financé par les pouvoirs publics. Les services régionaux de l'emploi y jouent un rôle majeur. Seuls les chômeurs qui, sur la base de leurs prestations de travail antérieures, disposent encore de crédits sur leur compte, entrent en ligne de compte dans cette présentation.

- la contribution pour les efforts des groupes à risque (au moins 0,10 %, mais le pourcentage de contribution est plus élevé dans de nombreux secteurs) ;
- l'obligation pour l'employeur d'offrir un reclassement professionnel individuel en cas de licenciement de travailleurs de plus de 45 ans ;
- l'obligation pour l'employeur d'offrir un reclassement professionnel général en cas de licenciement collectif, quel que soit l'âge ;
- l'obligation d'organiser au moins un jour de formation par an par travailleur ;
- l'obligation d'investissement en formation à hauteur de 1,9 % de la masse salariale totale.

Les pouvoirs publics (essentiellement les Régions) contribuent également au financement de nombreux programmes de formation (CEP, chèques-formation, cours de promotion sociale, etc.). Les individus investissent également de leur propre initiative dans certains programmes de formation (via le CEP, l'achat des chèques-formation ou d'une autre filière de formation publique ou privée).

Le socle de base du système est dès lors financé par trois parties :

- Pour les entreprises, cette contribution financière se composerait des éléments suivants :
 - une contribution patronale obligatoire (par décision du gouvernement fédéral, des gouvernements régionaux ou des partenaires sociaux via l'AIP). La forme de cette contribution (exprimée en % du salaire ou de la masse salariale ou un montant forfaitaire qui est identique pour tous les travailleurs ou variable selon leurs caractéristiques) est à définir par cette base légale ;
 - Si l'employeur désire encourager le titulaire du CIF dans son développement professionnel, la contribution obligatoire peut être complétée par un financement volontaire. La base de cette contribution complémentaire non obligatoire peut être un accord individuel ou une CCT d'entreprise. Une contribution complémentaire du fonds de formation sectoriel est également une possibilité.
- La deuxième partie du financement consiste en une contribution des pouvoirs publics, qui peut se composer des éléments suivants :
 - un montant forfaitaire unique limité lors de l'ouverture du compte de sorte que chaque travailleur dispose d'un capital de départ pour suivre des formations dès qu'il débute sa carrière. Pendant la phase de lancement, les pouvoirs publics pourraient aussi assurer le préfinancement des formations suivies dans le cadre d'un parcours individuel de développement professionnel ;
 - une contribution pour les travailleurs plus éloignés du marché de l'emploi (comme les personnes ayant un niveau d'instruction faible, les jeunes, les plus de 55 ans, les travailleurs ayant un contrat de travail à temps partiel, etc.), dont l'ampleur peut varier en fonction des caractéristiques individuelles des travailleurs (par exemple, une contribution plus élevée si le travailleur a non seulement un niveau d'instruction faible mais présente aussi un handicap) et de la formation suivie (métiers en pénurie ou métiers d'avenir, compétences transversales ou spécifiques) ;
 - les pouvoirs publics pourraient également encourager les actions de formation des travailleurs en prévoyant une déduction fiscale : via ce système, les salariés peuvent déclarer les

frais de formation à l'impôt sur les personnes. La participation à une formation donne ainsi droit à un avantage financier immédiat.

- La troisième partie du financement provient du travailleur individuel lui-même. Les possibilités suivantes existent :
 - la contribution personnelle de l'individu à son effort de formation peut se limiter à un effort en temps : normalement, la formation a lieu pendant le temps libre de l'individu, sans indemnisation compensatoire ;
 - pour les salariés, on peut toutefois aussi opter pour une contribution financière personnelle, dont la taille et la forme restent à définir. De cette manière, on responsabilise le travailleur sur l'importance de la formation ;
 - Enfin, le crédit de formation individuel pourrait encore être alimenté par une indemnité spécifique convenue dans la cadre de l'harmonisation des délais de préavis des ouvriers et des employés¹¹⁵.

Utilisation des crédits

Le volet personnel du CIF est « sanctuarisé », ce qui signifie que son utilisation (formation suivie, montant engagé) relève uniquement de la volonté de l'individu. La formation suivie à l'initiative du travailleur a en principe lieu en dehors des périodes de travail (pendant les congés, en dehors des heures de service). Moyennant l'accord de l'employeur, elle peut bien entendu aussi être suivie pendant les heures de services¹¹⁶. Dans ce cas, celles-ci ne sont pas obligatoirement rémunérées. Si le travailleur contribue financièrement au système, on pourrait éventuellement décider d'utiliser une partie de cette contribution personnelle pour compenser – en partie – la perte de salaire.

Pour pouvoir faire facilement face à l'absence d'un travailleur en formation, il existe déjà actuellement des instruments susceptibles d'être déployés à plus grande échelle. Ainsi les petites entreprises pourraient bénéficier d'un pool de remplacement auquel elles pourraient avoir recours pour combler l'absence d'un travailleur. Certains fonds de formation sectoriels prévoient déjà actuellement l'organisation d'un tel pool. Pour les formations de plus longue durée, le travailleur (à nouveau avec l'accord de l'employeur) peut aussi faire appel au régime existant de crédit-temps pour formation : il existe un droit au crédit-temps avec motif de formation, pour une période de 36 mois maximum sur l'ensemble de la carrière. Cette période peut prendre la forme soit d'une interruption complète, soit d'une réduction des prestations (mi-temps ou 4/5^e temps).

L'objectif du compte individuel de formation consiste à permettre aux travailleurs de suivre un parcours de formation pendant toute leur carrière. Il faut dès lors mettre en place des règles pour éviter que les travailleurs ne thésaurisent leurs contributions :

- pendant la carrière, on pourrait limiter l'accumulation de crédit à maximum x années ;
- à la fin de la carrière, on pourrait verser le crédit non utilisé dans un pot commun, dans lequel les pouvoirs publics pourraient puiser pour contribuer au financement de leur volet du CIF (capital de départ, contribution en faveur des groupes à risques, etc.) ;

115 Si le travailleur est licencié après le 31.12.2014 avec une indemnité de rupture (ou un délai de préavis) d'au moins 30 semaines, l'équivalent de 4 semaines pourra être (en 2015) ou sera (à partir de 2016) déduit de l'indemnité de rupture due. Ce montant sera ajouté au crédit de formation du travailleur concerné.

116 Dans le cadre du congé-éducation payé, il existe, par exemple, un cadre d'accord qui permet aux travailleurs d'être absents avec l'accord de l'employeur.

- si le travailleur apporte lui aussi une contribution financière personnelle au système, on ne pourrait lui allouer l'équivalent de ses contributions personnelles que sur une période limitée.

Pour les individus qui tombent au chômage après une période d'emploi, le crédit reste sur le compte. Il faut toutefois décider comment le crédit est utilisé pendant la période de chômage :

- soit le chômeur conserve le droit de décider lui-même pour quelles formations il utilise le crédit ;
- soit le service régional de l'emploi peut utiliser tout ou une partie du crédit pour des formations qui entrent dans le cadre du parcours de formation négocié avec le SPE.

a. Le volet professionnel

Le volet professionnel du CIF est destiné à financer les formations certifiées suivies par un travailleur. Mais dans ce volet, le choix de la formation, qui doit idéalement être négocié entre le bénéficiaire et l'employeur dans le cadre d'un plan de développement de la carrière, peut être imposé par l'employeur. Le volet professionnel est alimenté indépendamment du volet personnel et n'est pas alimenté lorsque l'individu est sans emploi.

Mécanisme de financement

Pour les salariés, le volet professionnel du CIF peut être alimenté par les versements obligatoires de son employeur, décidés dans le cadre d'un accord interprofessionnel, sectoriel ou d'entreprise et/ou par les versements obligatoires de son employeur, fixés par l'autorité publique.

Pour les demandeurs d'emploi, le volet professionnel du CIF n'est plus alimenté. Les dépenses de formation étant alors entièrement prises en charge par le SPE.

Mécanisme d'allocation des crédits

Les montants alloués en vertu d'une convention paritaire (interprofessionnelle, sectorielle et/ou d'entreprise) devraient être répartis entre tous les travailleurs soumis à l'obligation paritaire. En vertu de ces conventions, des crédits supplémentaires peuvent être alloués aux travailleurs appartenant aux groupes à risques ; les caractéristiques des bénéficiaires de ces versements supplémentaires doivent être définies dans ce cadre. Cette négociation pourrait créer une dynamique auprès des partenaires sociaux grâce à laquelle la formation gagne en importance. Concrètement, les partenaires sociaux pourraient se mettre d'accord sur l'orientation d'une augmentation du pouvoir d'achat vers des moyens supplémentaires pour des initiatives de formation, en respectant la hiérarchie des conventions (AIP, sectoriel, entreprise). Il est également possible de conclure, au niveau individuel, des accords complémentaires entre travailleurs et employeurs, aux termes desquels des crédits supplémentaires peuvent être alloués aux travailleurs dont l'entreprise souhaite promouvoir le développement professionnel.

Utilisation des crédits

Les crédits figurant sur le volet professionnel du CIF servent à financer les formations certifiées. Pour l'utilisation des crédits des salariés, on distingue deux possibilités :

- soit l'employeur peut décider librement à quelles initiatives de formation l'ensemble des crédits est alloué. L'utilisation de ces crédits est dès lors toujours conditionnée à leur accord ;

- soit, aussi bien l'employeur que le travailleur peut allouer librement une partie des crédits disponibles. La clé de répartition entre les parties est à déterminer.

Si le titulaire devient chômeur, il y a à nouveau deux possibilités :

- on pourrait autoriser le SPE à utiliser les crédits restant sur le volet professionnel du CIF pour financer les formations qui figurent dans le plan de formation conclu avec le SPE ;
- ou on pourrait décider que le SPE n'est pas autorisé à utiliser ce volet professionnel et que le coût de la formation des demandeurs d'emplois est entièrement pris en charge par le SPE.

b. Collecte des moyens

Les contributions pour le financement du CIF peuvent être collectées de deux manières :

- on peut verser les cotisations à un fonds unique (à créer), qui répartit ensuite les moyens alloués entre les bénéficiaires ;
- ou on peut verser les cotisations aux fonds sectoriels existants, qui s'occupent d'allouer les moyens collectés entre les bénéficiaires dont ils sont responsables. Des mécanismes de transferts entre fonds doivent être prévus, notamment parce qu'un travailleur qui change d'emploi est susceptible de changer de fonds sectoriel de référence.

c. Opérateurs de formation

Pour le volet personnel, le choix d'opérateur est toujours laissé à l'entière discrétion du titulaire du CIF.

Pour le volet professionnel, on peut distinguer deux possibilités, en fonction de l'option choisie au point b :

- soit le choix repose intégralement sur l'employeur (pour les salariés) ou le SPE (pour les demandeurs d'emploi) ;
- soit le titulaire du CIF choisit l'opérateur pour la partie du volet professionnel qui lui est réservée et l'employeur (pour les salariés) ou le SPE (pour les demandeurs d'emploi) sont responsables du choix pour l'autre partie du volet professionnel.

d. Paiement des factures

Pour le volet personnel, les factures sont réglées par le titulaire du compte qui en demande le remboursement (à concurrence de ses avoirs) au fonds chargé de la gestion de son CIF. Pour le volet professionnel, les factures sont réglées par l'entreprise qui décide de la formation. Elle récupère les sommes versées auprès du fonds chargé de la gestion du CIF des bénéficiaires de la formation. Le montant global est alloué sur la base d'une clé de répartition à définir.

e. Suivi des efforts de formation

Sur la base du relevé des crédits utilisés, il sera possible de comptabiliser les dépenses de formation de type qualifiant suivies par les salariés et les indépendants qui participent au système sur base volontaire. Couplées aux données du passeport formation, qui enregistre le parcours de

formation, ces données permettront d'analyser de manière fine les pratiques de formation, notamment en fonction :

- des caractéristiques des bénéficiaires (sexe, âge, statut professionnel, contrat et régime de travail, niveau de qualification, etc.) ;
- des caractéristiques de l'employeur (taille, branche, etc.) ;
- des caractéristiques des formations suivies (domaine, longueur, coût, opérateur, etc.).

Ce système, dans lequel chaque employeur apporte une contribution financière, résout le problème des entreprises qui évitent de fournir leurs efforts de formation. Il n'est alors plus opportun de mettre en place un mécanisme de sanction. Par ailleurs, la comparaison de la situation belge avec la situation dans les pays voisins reste importante. A cet effet, on peut avoir recours aux enquêtes harmonisées organisées auprès des ménages (EFT et AES) ou des entreprises (CVTS). Au moyen d'un ensemble d'indicateurs d'effort et de résultat, ces statistiques offrent en effet la possibilité de mesurer le niveau et l'évolution de l'employabilité de la population active selon différentes caractéristiques (sexe, région, âge, etc.). Les indicateurs possibles sont par exemple :

- le taux de participation à la formation ;
- l'(évolution) du taux d'emploi ;
- l'évolution du nombre de personnes qui ne travaillent pas et ne suivent pas de formation.

f. Schéma du compte individuel de formation

Volet personnel

Concernant l'utilisation:

- pour formation (au sens large, y compris bilan de compétences,...) à l'initiative de l'individu ;
- limitée aux actions certifiées (compétence régionale – lien avec bilan des compétences et passeport formation) ou traitement fiscal favorable si action certifiée ;
- pour couvrir les frais de formation, ainsi éventuellement pour compensation partielle de la perte de salaire (si absence au travail, il n'y a pas droit au salaire) ;

à tout moment de la carrière professionnelle, y compris les périodes d'inactivité ;Concernant le financement:

- obligatoire pendant les périodes de travail pour les salariés et fonctionnaires, sur base volontaire pour les indépendants ;
- pas de financement pendant les périodes d'inactivité ;
- obligation de contribution est une compétence fédérale ;
- base qui prévoit l'obligation : Loi (ou AIP – CCT du CNT) ;
- parties qui payent obligatoirement:
 - cotisation travailleur (effort en temps ou contribution financière) ;

- somme fixe par autorité publique (montant forfaitaire à l'ouverture du compte / préfinancement des formations au moment du lancement du système) ;
- cotisation employeur.
- paiements supplémentaires volontaires possibles (employeur, travailleur, fonds sectoriel, ...) ;
- tous les paiements arrivent sur le compte individuel du travailleur, géré par un seul organisme.

Volet professionnel

Concernant l'utilisation:

- pour formation (au sens large, y compris bilan de compétences, ...) à l'initiative de l'employeur ;
- pour couvrir les frais de formation, ainsi que le cas échéant le salaire.

Concernant le financement:

- obligatoire pendant les périodes de travail (salariés et fonctionnaires)
- pas de financement pendant les périodes d'inactivité ;
- obligation de contribution est une compétence fédérale ;
- base qui prévoit l'obligation : Loi (ou AIP – CCT du CNT) ;
- volet est financé par une cotisation obligatoire par l'employeur ;
- paiements supplémentaires volontaires possible (employeur, travailleur, fonds sectoriel, ...) ;
- tous les paiements arrivent sur le compte individuel du travailleur, géré par un seul organisme. L'argent venant du volet professionnel reste réservé pour l'employeur pendant la durée du contrat. A la fin du contrat, la partie non-utilisée par l'employeur reste sur le CIF du travailleur.

5. Een nieuw kader voor het opleidingsbeleid

Dit deel presenteert twee concrete alternatieven voor het huidige beleid inzake voortgezette opleidingen. Om deze alternatieven correct te kaderen, vangt dit deel echter aan met een schets van de huidige situatie. Concreet wordt er stilgestaan bij de bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende beleidsniveaus, bij het huidige wettelijke kader en bij de ettelijke problemen die uit dit kader voortvloeien. In een tweede hoofdstuk wordt er ondermeer stilgestaan bij de verhouding tussen initiële- en voortgezette opleidingen en worden via een aantal buitenlandse best-practices mogelijkheden gepresteerd om opleidingsnoden correct te detecteren. Hoofdstuk drie somt vervolgens de voornaamste objectieven van het vormingsbeleid op en maakt hierbij een onderscheid tussen finale- en tussentijdse doelstellingen.

Maar het zwaartepunt van dit deel V ligt bij het vierde hoofdstuk, waar twee concrete alternatieven voor het huidige beleid in detail worden beschreven. Het eerste alternatief gaat uit van een institutionele benadering, waarbij men de sectoren de vrijheid verleent om op basis van hun specifieke noden de beste instrumenten uit te tekenen. Het tweede alternatief presenteert de individuele opleidingsrekening. Deze opleidingsrekening bevat kredieten voor de financiering van gecertificeerde opleidingen met het oog op het beheer van de beroepsloopbaan.

Het is hierbij belangrijk om te benadrukken dat in dit rapport wordt getracht om de bevoegdheidsverdeling tussen de federale overheid en de gefedereerde entiteiten correct te kaderen. Deel V van dit rapport biedt een aantal bouwstenen om tegemoet te kunnen komen aan de uitdagingen op het vlak van het vormingsbeleid. Dit vanuit een globale benadering. Het spreekt echter voor zich dat ieder overheidsniveau de verantwoordelijkheid draagt over de eigen bevoegdheden. De voorgestelde alternatieven en instrumenten en de eventuele uitvoering ervan dienen dan ook vanuit deze optiek te worden geïnterpreteerd, namelijk met respect voor de bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende overheden.

5.1. Het huidige wettelijke en regelgevende kader

5.1.1. De federale bevoegdheden inzake voortgezette opleiding

De bevoegdheidsverdeling inzake voortgezette opleidingen tussen enerzijds het federale niveau en anderzijds de gefedereerde entiteiten vormt een belangrijk element dat bij het uittekenen van alternatieve scenario's voor het huidige vormingsbeleid in rekening moet worden gebracht. Zo is het op elkaar afstemmen van vraag en aanbod van arbeid, onder meer via arbeidsbemiddeling, een regionale bevoegdheid, evenals de programma's voor de wedertewerkstelling van de niet-werkende werkzoekenden.

Bovendien heeft de zesde staatshervorming de overdracht naar de deelstaten geregeld van alle andere bevoegdheden inzake alternerend leren en tot vaststelling van gerichte fiscale maatregelen ten voordele van risicogroepen op de arbeidsmarkt. In het kader van de zesde staatshervorming werd er namelijk een reeks mechanismen naar de gewesten overgedragen voor het toekennen van een financiële bonus aan mensen in opleiding en voor de

vermindering van werkgeversbijdragen en sociale bijdragen in het kader van de opleiding van bepaalde doelgroepen in bedrijven¹¹⁷.

Er werden ook twee andere regelingen rond voortgezette opleidingen naar de gewesten overgedragen, waarvan de specifieke details nog moeten worden vastgelegd.

1. Met betrekking tot steun voor voortgezette opleidingen in bedrijven gaat het enerzijds om het stelsel van betaald educatief verlof (BEV), waarvoor de gewesten sinds 2015 bevoegd zijn¹¹⁸.
2. De overdracht naar de gewesten betreft anderzijds het Ervaringsfonds, dat maatregelen financiert ter bevordering van de werkgelegenheid en ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor oudere werknemers. Deze maatregelen kunnen bijvoorbeeld voortgezette opleidingen inhouden.

De federale bevoegdheden worden dus steeds meer beperkt, terwijl de ingevoerde regelingen steeds verder in omvang afnemen en zullen, na de volledige uitvoering van de staatshervorming, alleen nog verwijzen naar de wetgeving inzake arbeidsrecht, naar de loonvorming (inclusief de federale bevoegdheid inzake sociale zekerheid) en naar de indeling van de privésector in paritaire comités die sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) sluiten, onder meer inzake voortgezette opleidingen.

Ondanks het beperkte bevoegdheidspakket, nemen de voortgezette opleidingen een belangrijke plaats in het herstelbeleid van de federale regering in. Dit blijkt onder meer uit de verschillende maatregelen die voortvloeiden uit het relanceplan van eind 2012 en het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance van eind 2013¹¹⁹.

Bovendien regelt de federale arbeidswetgeving door een reeks voorschriften de voorwaarden waaronder alternerende opleidingen in bedrijven worden georganiseerd, met name wat betreft de minimumleeftijd van jongeren om toegang te hebben tot een alternerende opleiding of de specifieke arbeidsomstandigheden die op deze opleidingen van toepassing zijn. In dit verband heeft het recente pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance, dat in mei 2014 in een wet werd omgezet en in het Belgisch Staatsblad werd gepubliceerd, het statuut van leerlingen geharmoniseerd en verbeterd door een gelijkwaardig en aantrekkelijk

117 Zo werden de start- en stagebonussen, die de deelname van jongeren aan alternerend leren willen ondersteunen via de uitbetaling van premies aan jongeren in opleiding en aan werkgevers die stagiairs opnemen, ook geregionaliseerd. De concrete manier waarop deze mechanismen in de verschillende gewesten zullen worden uitgevoerd of aangepast, is echter nog niet bekend.

118 Via betaald educatief verlof hadden werknemers tot nu toe recht op maximum 120 uren per jaar in het kader van erkende opleidingen en via een gezamenlijke financiering van het bedrijf en de overheid. Particuliere ondernemingen moeten een bijdrage van 0,05% van de loonmassa betalen ter aanvulling van de federale toelage om erkende BEV-opleidingen te financieren. In dit verband moet er worden opgemerkt dat de opbrengst van de sanctie voor de sectoren die niet aan hun verplichtingen hebben voldaan krachtens artikel 30 van de wet betreffende het generatiepact, tot nu toe werd toegewezen aan de BEV-financiering. Aangezien het BEV-stelsel naar de gewesten werd overgedragen, bepaalt de wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance dat deze opbrengst nu is bestemd voor de cofinanciering van bijkomende projecten voor risicogroepen, waarvoor de federale overheid al een jaarlijks bedrag toekent.

119 De wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance wijzigt artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en bepaalt dat de extra bedragen die de bedrijven betalen als sanctie voor onvoldoende opleidingsinspanningen, nu worden gebruikt voor de financiering van de inspanning ten voordele van mensen die behoren tot de risicogroepen, en in het bijzonder voor nieuwe aanvullende sectorale projecten ten voordele van risicogroepen waarvoor de overheid financiële middelen kan toewijzen in het kader van een projectoproep. Er wordt ook gespecificeerd dat, onverminderd gunstigere bepalingen en onverminderd de andere verplichtingen van sociale gesprekspartners inzake voortgezette opleidingen, de bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten in ieder geval minimaal voorzien in het equivalent van één dag voortgezette beroepsopleiding per werknemer per jaar.

statuut vast te leggen ten aanzien van hun socialezekerheidsrechten voor alle stelsels van alternerende opleidingen¹²⁰.

Al die verschuivingen en bevoegdheidsoverdrachten tussen de federale overheid en de deelstaten leiden tot versnippering van de ondersteuningsmechanismen voor voortgezette opleidingen. Door deze versnippering van de verantwoordelijkheden en actiemiddelen moet elke entiteit rekening houden met de acties en stelsels voor voortgezette opleidingen in andere entiteiten. Daardoor moeten de verschillende samenwerkingsvormen, in het bijzonder de samenwerkingsovereenkomsten, intensiever worden om de coherentie en de doeltreffendheid van de ingevoerde instrumenten te verzekeren.

5.1.2. Artikel van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact

In België is artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact van toepassing op de verbintenis van ondernemingen uit de privésector om inspanningen inzake voortgezette opleidingen te leveren. Artikel 30 verplicht ondernemingen uit de privésector om 1,9% van de totale loonmassa te investeren in voortgezette opleidingen.

Sinds 2005 werd artikel 30 gewijzigd bij het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance, op grond waarvan ondernemingen gemiddeld één dag voortgezette opleiding per werknemer per jaar moeten organiseren naast de verplichting van 1,9%. Het koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 21 van de wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance, dat op 7 oktober 2014 in het BS werd gepubliceerd, heeft uitwerking gegeven aan deze wijziging door de implicaties voor ondernemingen te verduidelijken in het kader van hun verbintenissen inzake voortgezette opleidingen.

a. Een rechtsbron om de globale doelstelling te bereiken: de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

In artikel 30 wordt ook gespecificeerd hoe deze doelstelling moet worden bereikt, namelijk door van de sectoren te eisen dat ze cao's inzake opleiding van werknemers sluiten die voorzien in een jaarlijkse toename van de financiële investering (met minstens 0,1 procentpunt) en/of de participatiegraad aan opleiding voor de werknemers in de sector (met minstens 5 procentpunt).

b. Een andere rechtsbron voor het bestuurmechanisme: de wet

Op basis van artikel 30 heeft een koninklijk besluit¹²¹ in 2007 een sanctiemechanisme ingesteld voor de sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren om deze doelstelling te bereiken. Dit mechanisme is gebaseerd op een evaluatie van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). Het gaat om een jaarlijkse evaluatie die aan de hand van de sociale balans wordt uitgevoerd om elk jaar na te gaan of de doelstelling van 1,9% werd bereikt¹²². Zolang de

¹²⁰ De wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance is te vinden op: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2014051502&table_name=wet

¹²¹ Koninklijk besluit van 11 oktober 2007 tot invoering van een bijkomende werkgeversbijdrage ten bate van de financiering van het betaald educatief verlof voor de werkgevers die behoren tot sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren in uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

¹²² «De vaststelling dat de globale inspanningen inzake opleiding al dan niet 1,9 pct. van de totale loonmassa van die ondernemingen bedragen, wordt beoordeeld op basis van (...) het technische verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (...). Voor de jaren waarvoor de vernieuwde sociale balansen (...) van toepassing zijn, zal voormeld verslag gebaseerd zijn op deze vernieuwde sociale balansen.»

globale doelstelling niet wordt bereikt, worden er sancties opgelegd aan alle ondernemingen behorende tot de sectoren in de zin van de paritaire comités (PC's) die de verplichtingen uit de wet inzake opleiding niet hebben nageleefd.

De eerste versie van artikel 30 voorzag in een formeel toezicht aangezien deze lijst werd opgesteld op basis van de sectoren die geen sectorale cao hadden gesloten overeenkomstig artikel 30. De wetgever heeft dit artikel echter willen aanpassen om rekening te houden met de door de sociale gesprekspartners (SG) aan de orde gestelde problemen. Zo wijzigde de programmawet van 29 maart 2012 het artikel door de bepalingen met betrekking tot de evaluatie van de geleverde inspanningen van de PC's aan te passen in het kader van deze verplichting. Het nieuwe artikel bepaalt vanaf nu dat de evaluatie moet gebeuren op basis van effectieve opleidingsrealisaties van de PC's, en niet langer op basis van het bestaan van een cao, zoals voordien het geval was.

Meer bepaald specificeert de nieuwe versie van artikel 30 dat als de totale investering niet minstens 1,9% van de loonmassa bedraagt, de ondernemingen die een verhoogde bijdrage als sanctie moeten betalen, de volgende zijn:

1. de ondernemingen behorend tot de sectoren waar er geen cao inzake bijkomende opleidingsinspanningen van kracht is die jaarlijks de inspanningen met minstens 0,1 procentpunt verhoogt of die voorziet in een jaarlijkse toename van de participatiegraad aan vorming en opleiding met minstens 5 procentpunt;
2. de ondernemingen behorend tot de sectoren die een dergelijke cao hebben gesloten maar die de in de cao bedoelde doelstellingen niet hebben bereikt.

Een onderneming behorend tot een bestrafte sector heeft evenwel de mogelijkheid om te worden vrijgesteld van de betaling van de verhoogde bijdrage als ze kan aantonen dat ze voldoende opleidingsinspanningen heeft gerealiseerd. Er werd sindsdien in geen enkel koninklijk besluit vastgelegd wat bedoeld wordt met «voldoende opleidingsinspanningen» noch de voorwaarden en modaliteiten volgens welke de doelstellingen van de cao niet werden bereikt. De nieuwe versie van artikel 30 is dus nooit van kracht geworden.

c. Punten van kritiek

Sinds de inwerkingtreding van artikel 30 is er van diverse kanten kritiek geuit op de relevantie en haalbaarheid van de uitvoering van het voorziene bestuursmechanisme, namelijk de regels voor de evaluatie en sancties bij het niet-behalen van de doelstellingen.

Het arrest van het Grondwettelijk Hof

Zo hebben verschillende werkgeversorganisaties beroep aangetekend bij de Raad van State tegen het sanctiemechanisme, in het bijzonder tegen het koninklijk besluit tot vaststelling van de definitieve lijsten voor de jaren 2008 en 2009 van sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren. De Raad van State zelf ondervroeg het Grondwettelijk Hof, dat op 21 oktober 2014 een arrest velde over de ongrondwettelijkheid van artikel 30. Het Hof¹²³ concludeerde dat artikel 30 het gelijkheidsbeginsel schendt gezien het verschil in behandeling en de onevenredige financiële gevolgen ten aanzien van de werkgever die, hoewel hij voldoende opleidingsinspanningen heeft geleverd, toch een verhoogde werkgeversbijdrage als sanctie moet betalen om de eenvoudige reden dat hij tot een sector behoort die onvoldoende opleidingsinspanningen heeft gerealiseerd.

123 Arrest nr. 154/2014 van 23 oktober 2014, te vinden op: <http://www.const-court.be/public/n/2014/2014-154n.pdf>

De wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact bepaalt weliswaar in zijn artikel 30 dat ondernemingen jaarlijks een globale opleidingsinspanning van 1,9% van de totale loonmassa moeten realiseren, maar naast dit algemene opschrift werden de verwezenlijking en de meting van deze doelstelling echter vanaf het begin verschillend geïnterpreteerd. Daardoor heeft de federale regering in 2013 de Expertengroep «Concurrentievermogen en Werkgelegenheid» (EGCW) verzocht de norm van 1,9% te analyseren en te objectiveren. De EGCW heeft het wettelijke kader onderzocht voor alle aspecten van deze doelstelling: toepassingsgebied van de wet, regels voor de evaluatie, inhoud van de beoordeelde opleidingsinspanningen en de in aanmerking komende groepen. Dit onderzoek heeft twee vaststellingen naar voren gebracht:

1. Artikel 30 blijft onduidelijk over de volgende punten:
 - het toepassingsgebied kan niet precies worden omschreven («alle werkgevers die ressorteren onder de wet van 5 december 1968»)¹²⁵;
 - de regels voor de jaarlijkse evaluatie van de opleidingsinspanningen (door de CRB op basis van de sociale balans) verwijzen naar geen enkele methode om een indicator voor de globale financiële investering te berekenen;
 - de inhoud van de norm van 1,9% wordt niet nauwkeurig omschreven. De vraag welke soorten opleidingsinspanningen door de verplichting worden bedoeld, blijft onbeantwoord, met name de vraag of de informele opleidingen in aanmerking moeten komen;
 - ten slotte, ongeacht de gekozen opleidingsvorm, zijn de begunstigden van de opleiding waarvoor de opleidingsuitgaven moeten worden berekend, niet nauwkeurig omschreven, waarbij de vraag onbeantwoord blijft of de bijdragen voor voortgezette opleiding ook in aanmerking moeten komen naast de directe kosten.
2. Wat deze elementen van de wettelijke verplichting betreft (toepassingsgebied-definitie-groepen), is er momenteel geen coherentie tussen de gekozen statistische bron voor de evaluatie van opleidingsinspanningen, de inhoud van de beoordeelde elementen, de indicator voor het meten van opleidingsinspanningen en het gebruikte sanctiemechanisme bij een negatieve evaluatie.

De EGCW concludeerde daarom dat het niet mogelijk was op grond van het huidige wettelijke kader te bepalen of de norm van 1,9% van de loonmassa werd bereikt.

Nader onderzoek door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven naar aanleiding van het verslag van de EGCW

Bovendien hebben de werkzaamheden van het secretariaat van de CRB in het kader van de wijziging van de programmawet van 29 maart 2012 uitgewezen dat het technisch niet mogelijk was de opleidingsinspanningen voor elk paritair comité vast te stellen. Ten slotte vielen de werkzaamheden van de EGCW samen met de publicatie van de resultaten van de vierde CVTS-enquête voor het jaar 2010. De inspanningen inzake opleiding lagen duidelijk boven de

124 Expertengroep «Concurrentievermogen en Werkgelegenheid» (EGCW), Verslag aan de Regering. Arbeidskosten, loonsubsidies, arbeidsproductiviteit en opleidingsinspanningen van ondernemingen. Juli 2013 Dit document is te vinden op: http://statbel.fgov.be/nl/binaries/OK_A4_Kaft_rapport_GECE_tcm325-228564.pdf

125 Er is namelijk geen lijst beschikbaar met alle ondernemingen die onder deze lijst vallen. De enige beschikbare informatie betreft de opsomming van de verschillende categorieën van ondernemingen die daarentegen niet onder deze lijst vallen.

indicatoren die door de CRB in het technische verslag werden berekend aan de hand van de sociale balans voor dat jaar. In het kader van de werkzaamheden van de EGCW is het dus noodzakelijk gebleken deze twee statistische bronnen te vergelijken met het huidige wettelijke kader in België.

Uit deze vergelijking blijkt dat deze twee bronnen op een aantal vlakken verschillen. Dat leidt tot problemen met de coherentie van het systeem, aangezien de resultaten van de eerste CVTS-enquête (1999) werden gebruikt om de norm van 1,9% te bepalen, op basis van een internationale vergelijking waaruit bleek dat de buurlanden op dat vlak beter scoorden. Wat de jaarlijkse evaluatie van de opleidingsinspanningen door de CRB betreft: die is gebaseerd op administratieve gegevens uit de sociale balans. De stijging in absolute cijfers van de percentages uit de CVTS-enquêtes in de loop van de jaren weerspiegelt op zijn minst een relatieve toename van de opleidingsinspanningen van ondernemingen in België.

Daarna heeft het secretariaat van de CRB in zijn werkzaamheden getracht deze twee statistische bronnen (CVTS-enquête en sociale balans) te verzoenen door de oorsprong van de verschillen tussen elkaar te verklaren. Hoewel er verschillende elementen konden worden tenietgedaan (er werd een correctie toegepast voor de PAC (*personnel absence cost*), die niet correct was opgenomen in de sociale balans), kon er geen verklaring worden gegeven voor andere elementen (het verschil in het aantal opleidingsuren).

De voornaamste kritieken hebben dus betrekking op het evaluatiemechanisme dat wordt gebruikt om sancties op te leggen aan ondernemingen. Er werd aangetoond dat een onduidelijk wettelijk kader niet kon bijdragen tot de ontwikkeling van een opleidingsbeleid dat door iedereen wordt goedgekeurd en geïnterpreteerd, en bijgevolg tot de ontwikkeling van een efficiënt en eerlijk controle- en sanctiemechanisme.

Het regeerakkoord

Op vlak van voortgezette opleidingen bepaalt het regeerakkoord van de regering-Michel van 10 oktober 2014 (blz. 5) dat «de bestaande opleidingsdoelstelling zal worden gemoderniseerd om tot een effectieve en afdwingbare verhoging van de opleidingsinspanning te komen, bijvoorbeeld door de formulering van een nieuwe doelstelling om opleiding in ondernemingen te stimuleren, met een gedeelde en afdwingbare verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers. Daartoe wordt onderzocht of de opleidingsinspanning in een loopbaanrekening voor iedere werknemer kan worden geïntegreerd.»¹²⁶

Wat de regering betreft, blijft de vraag of er een nieuw mechanisme moet worden ingevoerd of dat het huidige mechanisme moet worden verbeterd om de opleidingsinspanningen van ondernemingen te blijven verhogen. Deze verplichting om meer inspanningen te leveren zou dus nog steeds op een controlemechanisme berusten. Gezien de vermelding van de loopbaanrekening in het regeerakkoord zijn er in ieder geval redenen om aan te nemen dat het mechanisme zou kunnen worden co-gefinancierd door de werknemers zelf.

5.1.3. De conclusies rond het huidige kader

Er kan dus worden gesteld dat het huidige wettelijke kader drie problemen met zich meebrengt:

126 Het regeerakkoord kan in zijn geheel worden geraadpleegd op: http://www.belgium.be/nl/over_belgie/overheid/federale_overheid/federale_regering/beleid/regeerakkoord/

- Ten eerste is de doelstelling van 1,9% eigenlijk geen echte doelstelling, aangezien het om een verplichting gaat om de financiële opleidingsinspanningen te verhogen. Deze doelstelling moet dus eerder als een instrument worden beschouwd om bijvoorbeeld de toegang tot en de deelname aan voortgezette opleidingen te stimuleren, het concurrentievermogen van ondernemingen te versterken of de loopbaanontwikkeling voor werknemers te verzekeren.
- Ten tweede is er een groot gebrek aan samenhang tussen het bestuursmechanisme (evaluatie van opleidingsinspanningen, eventueel gevolgd door een sanctie), de doelstelling en de wettelijk bepaalde instrumenten. We moeten ervoor zorgen dat dezelfde fouten niet meer worden gemaakt door binnen een nieuw kader een of meer doelstellingen te bepalen, instrumenten om deze doelstelling(en) te verwezenlijken en een bestuursmechanisme om het bereiken van de doelstelling(en) via deze instrumenten te waarborgen.
- Ten derde verwacht het huidige wettelijke kader de (wettelijke en conventionele) rechtsbronnen met elkaar zonder deze bronnen op juridisch correcte wijze te structureren. Artikel 30 verplicht namelijk PC's sectorale 'cao's te sluiten om instrumenten in te stellen die de deelname aan voortgezette opleiding en/of financiële investeringen vergroten, terwijl het evaluatie- en sanctiemechanisme steunt op een wettelijke basis via de sociale balans.

Kortom: het huidige wettelijke kader moet dus worden gewijzigd, zoals al werd aangehaald in het eerste rapport van de EGCW.

5.2. Formalisering en opvolging van de competenties van de arbeidskrachten

5.2.1. De verhouding tussen initiële en voortgezette opleidingen

Voortgezette opleiding is een continu proces, dat met verplicht onderwijs begint en aanwezig blijft gedurende de hele carrière. Dat betekent niet dat voortgezette opleidingen, die tijdens het beroepsleven plaatsvinden, alle gebreken moeten opvangen van de initiële opleiding, die voorafgaat aan de toetreding tot de arbeidsmarkt.

Het is integendeel essentieel om een efficiënt en kwaliteitsvol initieel onderwijsstelsel te hebben dat aan de behoeften aan competenties op de arbeidsmarkt voldoet. Zo beschikken schoolverlaters over een minimumniveau aan kennis om de behoeften van ondernemingen en de professionele plannen van werknemers op elkaar te kunnen afstemmen, maar ook om de integratie op de arbeidsmarkt te bevorderen en de loopbaanontwikkeling te verzekeren. Het is ook belangrijk dat alle jongeren zich bewust zijn van hun eigen verantwoordelijkheid bij de keuze van hun opleidingstraject en van het belang van hun persoonlijke inzet. Bovendien moet een efficiënt onderwijsstelsel het ook mogelijk maken om aan het doel van sociale promotie te voldoen.

In een steeds veranderende economie moet deze basiskennis natuurlijk worden onderhouden en verbeterd. Dat vereist een beleid inzake voortgezette opleiding:

- dat wordt afgestemd op en in overeenstemming is met het beleid inzake initiële opleiding;
- dat eerlijk is (voor iedereen toegankelijk) en efficiënt (qua kwaliteit en resultaten ten opzichte van de gekozen objectieven).

5.2.2. De transparantie van het opleidingskader bevorderen

Het is allereerst belangrijk de huidige opleidingsinspanningen van individuen, ondernemingen, sectorale fondsen en publieke en particuliere actoren te erkennen. Om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren, is het echter van cruciaal belang om transparantie te bevorderen en opleidingsinspanningen te rationaliseren. Daartoe zouden verschillende instrumenten moeten worden verbeterd, gebruikt en gecombineerd:

a. Een (op nationaal niveau) geharmoniseerd kwalificatiekader (gebaseerd op het Europees kwalificatiekader)

Daarbij moet er een ophijsting worden gemaakt van alle kwalificatieniveaus, van het laagste (lager onderwijs) tot het hoogste (doctoraat), waarin alle erkende opleidingen van een land zijn opgenomen. Daardoor moet alle soorten opleidingen gevaloriseerd, op een bepaalde manier gestandaardiseerd en erkend kunnen worden. Dat vergroot ook de transparantie rond de competenties die iemand effectief heeft verworven, wat de duidelijkheid van de loopbanen beklemtoont en de mobiliteit op de arbeidsmarkt ondersteunt.

De bevoegde publieke overheden moeten zowel de opleidingen goedkeuren die in het erkenningssysteem van competenties erkend en gevalideerd zijn, als de actoren die ze aanbieden. Zulk kader, vergelijkbaar met het Europees Kwalificatieraamwerk (*European Qualifications Framework, EQF*), bestaat sinds 2007 onder meer in Denemarken. Het omvat verschillende opleidingen die in verschillende diploma's kunnen worden gedifferentieerd. Op basis van dat kader kunnen opleidingsaanbieders hun programma's zodanig coördineren dat de aangeboden opleidingen een equivalent vinden in het formele opleidingssysteem.

b. Een geharmoniseerd validatiesysteem van verworven competenties.

Door de validatieprocedures moet iedereen die dat wil een bewijsstuk kunnen krijgen waarmee zijn ervaring erkend wordt, en moet de toegang tot andere meer formele opleidingen makkelijker worden. Dankzij deze bewijsstukken zijn alle verworven competenties van de werknemer - door een opleiding op school of op het werk (mentoraat, opleiding op de werkplek, enzovoort) of in de vrije tijd (zelfstudie, procedures via centrale examencommissies, enzovoort) - dus rechtstreeks door iedereen geweten en kunnen ze worden vergeleken met klassieke schooldiploma's. Zulke validatieprocedures die met een erkend diploma worden afgesloten, bestaan onder meer in Nederland.

5.2.3. De opleidingsnoden opsporen

Om de opleidingsnoden te definiëren, moeten de volgende zaken kunnen worden bepaald:

- de beschikbare competenties;
- de competenties die nodig zijn/zullen zijn in de onderneming/economie.

Het verschil tussen de beschikbare en nodige competenties bepaalt de ontbrekende competenties en dus de opleidingsnoden.

a. Welke zijn de beschikbare competenties?

Om een idee te krijgen van de (mogelijk) beschikbare competenties binnen een onderneming of op de arbeidsmarkt, moet er een oplisting worden gemaakt van de competenties die iedereen verworven heeft. Daartoe kunnen er meerdere instrumenten worden gecombineerd:

Een «opleidingspaspoort» gebaseerd op de erkenning van alle verworven kennis van een opleiding

Het idee is om een elektronisch «opleidingspaspoort» te ontwikkelen (geïnspireerd door het Europese paspoort EUROPASS en er ook in integreerbaar¹²⁷) dat het individuele opleidingstraject van iedereen in België registreert, van het einde van het secundair onderwijs tot het einde van de beroepsloopbaan. Alle gevolgde erkende opleidingen (afgerond of nog bezig) zullen erin worden opgenomen; ze zullen worden geklasseerd met verwijzing naar het algemene kwalificatiekader.

De volgende zaken zullen dus in het paspoort worden opgenomen:

- verkregen diploma('s) en getuigschrift(en) in het initiële onderwijs;
- verkregen diploma('s) en getuigschrift(en) van opleidingen waaraan iemand heeft deelgenomen;
- verkregen bewijsstukken van competenties van een validatieprocedure voor ervaring.

Het paspoort zal worden aangevuld op basis van deze verschillende elementen door alle voor certificatie erkende actoren. Met inachtneming van de privacybescherming en in de mate dat het een volwaardig element van iemands CV vormt, kan dit paspoort:

- ter beschikking worden gesteld van de regionale tewerkstellingsdiensten (RTD) (onder meer voor werkzoekenden, maar ook voor iedereen die met zijn loopbaanontwikkeling bezig is);
- doorgestuurd worden (volledig of deels) naar een potentiële werkgever, die op die manier rechtstreeks toegang zou krijgen tot het hele opleidingstraject van potentiële kandidaten - werkzoekenden of werknemers - die rechtstreeks solliciteren of via een RTD waar ze bij zijn ingeschreven;
- door een werkgever gebruikt worden om de beschikbare competenties binnen zijn onderneming te achterhalen en zo het personeelsbeleid beter te organiseren, rekening houdend met de ontwikkelingsnoden van de activiteiten van de onderneming en de loopbanen van de werknemers.

De houder van het paspoort beslist over de aard van de informatie die beschikbaar is voor derden.

Regelmatige competentieoverzichten

De competentieoverzichten zijn bedoeld om:

- de verworven kennis te identificeren en, indien nodig, de persoon in kwestie naar een validatieprocedure voor verworven kennis door te verwijzen;

¹²⁷ Meer details over de werking van het Europese EUROPASS-systeem zijn terug te vinden op de website <https://europass.cedefop.europa.eu/nl/home>

- de aanvullende opleidingsnoden te bepalen op basis van een waarschuwingssysteem (niveau van de initiële opleiding, aanvullende opleidingen, leeftijd, uitgeoefend beroep, sector van de werkgever, wil van de persoon in kwestie om zich te heroriënteren, enzovoort);
- samen met de geïnteresseerde een individueel traject voor professionele ontwikkeling voor te stellen. Dit traject kan niet-bindend zijn in een beroepsloopbaan en bindend bij werkloosheid.

Deze competentieoverzichten zouden als volgt worden gerealiseerd:

- systematisch op het einde van het initiële onderwijs;
- bij het begin van een periode van werkloosheid in functie van de duur van de voorgaande gewerkte periode, maximum één keer per jaar;
- op regelmatige basis in een beroepsloopbaan (bijvoorbeeld minstens om de vijf jaar), op initiatief van de werknemer zelf (loopbaanheroriëntering), van de werkgever of van de RTD's.

Het opstellen van zulke overzichten - op basis van een gemeenschappelijke methodologie - zou aan de RTD's kunnen worden toevertrouwd of aan erkende privé-instellingen.

b. Welke zijn de nodige competenties binnen een onderneming/de economie?

De prospectieve evaluatie van de nodige competenties moet enerzijds op het niveau van de ondernemingen worden uitgevoerd, en anderzijds op grotere schaal, als het gaat om woon- en werkregio's, om het gewestelijke of nationale niveau.

Op micro-economisch niveau

Op ondernemingsniveau gaat het om het aansporen (en indien nodig helpen) van werkgevers om hun beschikbare competenties (via de opleidingsgegevens van het paspoort van hun personeel) te vergelijken met de competenties die op korte of middellange termijn nodig zijn om de activiteiten in stand te houden of te ontwikkelen.

Deze prospectieve analyse van competentienoden kan voor bepaalde ondernemingen moeilijkheden met zich meebrengen, in het bijzonder voor de kleinste ondernemingen. Er moeten dan de nodige ondersteuningsmaatregelen worden voorzien, in de vorm van financiële hulp waarmee er een geschikte opsporingsmethode kan worden ontwikkeld (alleen of met professionele hulp) of van een referentiepersoon die bij dit prospectieve analyseproces kan helpen.

In Nederland werd er bijvoorbeeld samen met de overheid en verschillende sectorale organisaties een specifieke voorziening voor KMO's in het leven geroepen om hen bewust te maken van het belang van het identificeren van hun *human capital* en hun nood daaraan.

Op macro-economisch niveau

Op grotere schaal gaat het om:

- het opmaken van een stand van zaken van kritieke functies en knelpuntberoepen, om korte opleidingen te ontwikkelen en te ondersteunen waarmee er een voldoende grote werfreserve voor deze functies kan worden aangelegd. Op gewestelijk niveau bestaan er al

instrumenten voor het opsporen van deze kritieke functies. Het is dus noodzakelijk dat de gewesten hun inspanningen en methodologieën zodanig coördineren dat de functieprofielen overal identiek zijn, waardoor het uitwisselen van informatie tussen de RTD's makkelijker is en de mobiliteit van sollicitanten ook buiten het gewest van hun woonplaats reikt;

- het analyseren van en anticiperen op eventuele structurele veranderingen in het economische weefsel, op vlak van geografische zone, activiteitssector, en zelfs de volledige gewestelijke economie, door de evolutie van de gezochte competenties die uit deze veranderingen voortvloeien te identificeren (bijvoorbeeld het verwerven van nieuwe competenties voor de overgang op een andere energiebron of een digitale overgang);
- het zo goed mogelijk anticiperen op toekomstige kwalificatienoden, zoals bepaalde instellingen in het buitenland al doen (onder meer in Denemarken, Duitsland en Nederland), samen met de sociale partners, via een gecombineerde «top-down»- en «bottom-up»-aanpak waardoor informatie optimaal uitgewisseld wordt.

5.3. Doelstellingen van het vormingsbeleid

Inzake de objectieven dient er een onderscheid gemaakt te worden tussen enerzijds de tussentijdse doelstellingen, met een relatief korte realisatietermijn, en anderzijds de finale doelstellingen die op langere termijn moeten voortvloeien uit een performant vormingsbeleid. Concreet onderscheiden we de volgende drie finale doelstellingen, die elk in verschillende tussentijdse targets kunnen opgedeeld worden:

1. Een betere werking van de arbeidsmarkt garanderen en de noden van de ondernemingen afstemmen op de professionele plannen van de werknemers (snellere integratie op de arbeidsmarkt, verminderen van de periodes zonder werk of opleiding, verminderen van kwalificatie-mismatches). De tussentijdse doelstellingen houden onder meer het opsporen van de noden in, het uitdenken, ontwikkelen en stimuleren van acties voor voortgezette opleidingen, wat nuttig is voor:
 - het ondersteunen van de ontwikkeling van opleidingsacties voor alle soorten ondernemingen, met bijzondere aandacht voor KMO's, aangezien het vaststaat dat ze relatief meer moeilijkheden hebben om deel te nemen aan acties voor voortgezette opleidingen;
 - het beantwoorden aan structurele evoluties, via het aanpassen van professionele competenties en kennis, zodat werknemers en ondernemingen het hoofd kunnen bieden aan uitdagingen.
2. Het veiligstellen van de professionele loopbaan van de werknemers, met andere woorden: een langdurige aanwezigheid op de arbeidsmarkt garanderen door te vermijden dat ze met lange periodes van werkloosheid worden geconfronteerd. Een harmonieuze en stimulerende loopbaan voor de werknemer en het veiligstellen van die loopbaan kan binnen eenzelfde onderneming, een andere onderneming in dezelfde sector, in een onderneming in een andere sector of binnen het openbaar ambt.

Aan die notie van de loopbaan hangt ook kwalitatief werk, opleidingen over heel de carrière en erkenning van het evenwicht tussen het beroeps- en het privéleven. Professionele mobiliteit, in de eerste plaats intern of in andere gevallen extern, is geen doel op zich, maar kan een geschikte optie zijn bij de loopbaanontwikkeling voor zover ze goed voorbereid is, en zelfs indien mobiliteit zich bij de werknemer opdringt wanneer die geconfronteerd wordt met herstructureringen of sluitingen van ondernemingen. Voortgezette opleidingen

kunnen hier een beslissende rol spelen, door elke werknemer zijn kennis en vaardigheden in een andere omgeving zo goed mogelijk te laten benutten, en nieuwe kennis en knowhow te laten ontwikkelen en verwerven die onmisbaar is voor een geslaagde carrièreheroriëntering. De gecertificeerde component van de opleiding, die ervoor zorgt dat elke werknemer heel zijn carrière lang kwalitatief werk heeft, is in dit laatste geval bijzonder van toepassing.

Als tussentijdse doelstelling impliceert dit, onder meer via voortgezette opleidingen:

- de nodige maatregelen nemen om oudere werknemers aan het werk te houden, ofwel via aangepaste taken in de onderneming of de sector, ofwel door hen hun kennis en vaardigheden die ze in de loop van hun carrière hebben opgedaan te laten benutten in andere sectoren;
 - bijdragen tot het garanderen van carrièreontwikkeling in sectoren met zwaar werk zodat werknemers een perspectief kunnen krijgen op verbetering van hun werkomstandigheden en de ondernemingen in de sector de investeringen in de competentieontwikkelingen van de werknemers verder kunnen valoriseren.
 - zorgen voor de ontwikkeling van een loopbaan waarmee in het bijzonder laaggeschoolde werknemers hun kwalificaties en competenties kunnen verbreden om op termijn nieuwe functies in een andere sector uit te oefenen, en hen zo loonperspectieven te bieden en ervoor te zorgen dat die de ontwikkeling van hun productiviteit weergeven.
3. De inschakeling en zelfs herinschakeling op de arbeidsmarkt voor niet-werkende werkzoekenden makkelijker maken. Daartoe zijn de voortgezette opleidingen ontwikkeld door de publieke spelers zoals VDAB, Actiris en Forem, vaak samen met de spelers uit de ondernemingswereld (sectorale fondsen, de ondernemingen zelf), en door het initiële onderwijs, om de inschakeling van laaggeschoolde jongeren en de (her)inschakeling van niet-werkende werkzoekenden op de arbeidsmarkt te steunen.

5.4. Operationalisering van de doelstellingen

Alle hierboven vermelde doelstellingen moeten worden opgevat als richtlijnen die geoperationaliseerd en vertaald moeten worden in instrumenten. Het is dus belangrijk het doel en de weg ernaartoe niet te verwarren, en te weten dat het niet de toepassing van het instrument zelf is dat onderzocht wordt, maar wel de realisatie van de vastgelegde doelstellingen. Zo is bijvoorbeeld een financiële investering in voortgezette opleidingen geen doel op zich, maar wel een instrument die bijvoorbeeld de deelname kan verhogen van alle of meerdere categorieën werknemers aan opleidingsinitiatieven.

Het operationaliseren en concretiseren van deze instrumenten kan echter op onderscheiden niveaus plaatsvinden :

- ofwel opteert men voor een institutionele benadering, waarbij men de sectoren de vrijheid verleent om op basis van hun specifieke noden de beste instrumenten uit te tekenen ;
- ofwel kiest men voor een instrument dat voor de gehele doelpopulatie van toepassing is. De individuele opleidingsrekening is een voorbeeld van deze benadering.

Deze keuze beïnvloedt niet enkel de mogelijke instrumenten, maar tevens het doelpubliek en de evaluatiemogelijkheden. Vandaar dat de beide standpunten in afzonderlijke paragrafen als alternatieve benaderingen worden gepresenteerd.

5.4.1. Institutionele benadering

Deze benadering gaat uit van de overtuiging dat het vormingsbeleid het best kan geconcretiseerd worden binnen een institutioneel kader. Want zelfs als er aan alle doelstellingen op het niveau van de volledige privésector in België kan worden beantwoord, zullen de instrumenten en vaststellingen die ermee verbonden zijn variëren naargelang de

sector. Dat komt onder meer door het publiek waarmee elke sector wordt geconfronteerd (een sector die geconfronteerd wordt met grotendeels laagopgeleide arbeidskrachten zal niet dezelfde opleidingsinstrumenten ontwikkelen als een sector die werk biedt aan grotendeels hoogopgeleide profielen), en door elementen die eigen zijn aan de structuur van de sector (internationale concurrentie,...) of aan de organisatie ervan (kleine ondernemingen versus grote ondernemingen). Ook de nochtans algemene problematiek van de vergrijzing en van de capaciteit om werklozen in functie van hun kenmerken in te schakelen, verloopt niet voor alle sectoren op dezelfde manier. Ze moet dus gepast en specifiek beantwoord worden.

Opleidingen kunnen alleen maar werken als ondernemingen en werknemers er rechtstreeks belang bij hebben. Algemeen hangt het gebruik van beschikbare instrumenten of het creëren van nieuwe instrumenten af van hun capaciteit om te beantwoorden aan de uitdagingen waarmee de sociale actoren worden geconfronteerd. Ook het opleidingsinstrument wijkt niet van die regel af. De voordelen die werkgevers en werknemers uit opleidingen kunnen halen, hangen echter af van de uitdagingen waarmee ze worden geconfronteerd. Dat kunnen voor de ondernemingen het beheer van herstructureringen zijn, moeilijkheden om werknemers met geschikte competenties te rekruteren, het hoofd bieden aan technologische evoluties of het binden van werknemers aan de onderneming. Voor werknemers kan dat de heroriëntering van hun loopbaan zijn, de confrontatie met professionele moeilijkheden zoals ontslag, het perspectief op loonsverhoging of een verbetering van de werkomstandigheden. Deze verschillende motiveringen zijn slechts enkele mogelijke voorbeelden. Alleen de actoren zelf kunnen het best deze uitdagingen definiëren en de mogelijkheid van opleidingen om een oplossing aan te reiken. Het is ook door een goede kennis van de motivering van de actoren dat opleidingsprofessionals innoverende instrumenten kunnen ontwikkelen.

Deze instrumenten moeten echter de motiveringen van de werkgevers en werknemers beklemtonen om doeltreffend bij te dragen tot de goede werking van de arbeidsmarkt. Het creëren van een opleidingsmarkt via de solventie van de vraag om opleidingen door financiële middelen ter beschikking te stellen van de werknemers en werkgevers die ze vrij kunnen gebruiken, is geen geschikte oplossing. Het is namelijk nodig dat meer georganiseerde instellingen dan de markt, zoals het sociaal overleg en het collectief overleg, daartoe worden gebruikt.

Daarom suggereert dit voorstel om bestaande instellingen te gebruiken, namelijk die van het sociaal overleg en de sectorale opleidingsfondsen. Deze instellingen zijn al actief op opleidingsvlak. De laatste jaren werkten ze in een bestaand wettelijk kader, met een bepaalde mate van succes. In 1999, toen de eerste doelstelling werd vastgelegd, bedroegen de financiële inspanningen van ondernemingen op vlak van professioneel levenslang leren, opgetekend door de CVTS-enquête, 1,6%. In 2010 werd vastgesteld dat ze naar 2,4% waren gestegen, waardoor België de tweede plaats inneemt in de lijst van landen die deelnemen aan de enquête. Financiële inspanningen waarvan het nuttig is ze te blijven volgen op basis van de CVTS-enquêtes.

Dit succes kan worden verbonden met een wettelijk kader dat de onderhandelingsdynamiek op vlak van opleidingen plaatst in de onderhandelingsdynamiek van interprofessionele-, sectorale- en bedrijfsakkoorden rond loonsverhogingen en lastenverlagingen. De toetsing van de belangen in dit kader leidt de ondernemingen en de paritaire comités ertoe verbintenissen te ontwikkelen en de opleidingsfondsen instrumenten te ontwikkelen waarmee er een aantal uitdagingen kunnen worden aangepakt. Die uitdagingen houden onder meer herstructureringsstrategieën in voor ondernemingen onder druk van internationale concurrentie, of de ontwikkeling van veiligheids- en hygiënenormen in verschillende sectoren waarmee bepaalde opleidingen verplicht worden.

Deze bestaande instellingen hebben expertise en ervaring opgebouwd op vlak van opleidingen die nuttig is om te gebruiken. De twee volgende punten geven een idee van de verbintenissen die in de paritaire comités werden ontwikkeld en de instrumenten die de opleidingsfondsen in het leven hebben geroepen.

a. Voorbeelden van verbintenissen van de paritaire comités

Momenteel bestaan er naargelang de sector verschillende verbintenissen om voortgezette opleidingen te ondersteunen. Ze werden op het niveau van elk paritair comité ontwikkeld volgens de realiteit en de noden ervan. Ze kunnen betrekking hebben op de werknemers van de sector, maar paritaire comités die moeilijkheden hebben met het rekruteren van geschoold personeel ontwikkelen verbintenissen met betrekking tot jonge afgestudeerden, zelfs om ze binnen de sector op te leiden. Andere sectoren ontwikkelen in datzelfde perspectief specifieke verbintenissen om laaggeschoolde werkzoekenden op te leiden.

Er kunnen verbintenissen rond het professioneel levenslang leren van werknemers (het toepassingsveld van het bestaande wettelijke kader) worden aangehaald:

- de eventuele werkgeversbijdrage voor sectorale opleidingsfondsen;
- het individuele recht op opleiding van de werknemer, wat overeenkomt met x opleidingsuren per jaar;
- het collectieve recht op opleiding voor werknemers van ondernemingen in een sector. In een bepaalde tijdsspanne moet een werkgever dus een bepaalde opleidingsdoelstelling halen (meestal in het lopende jaar of op twee jaar). Dit recht kan bijvoorbeeld worden uitgedrukt in aantal opleidingsuren of -dagen. Een andere formulering verwijst naar de sectorale verplichting van elke onderneming om x% van de werktijd aan de opleiding van werknemers te wijden;
- een verplichting voor werkgevers om de jaarlijkse participatiegraad van werknemers aan opleidingen met een bepaald percentage te verhogen;
- verschillende individuele rechten en hulpmiddelen om competentiegesprekken en/of -overzichten voor werknemers te houden, en zelfs de verplichting om opleidingsplannen binnen de onderneming uit te werken;
- een financiële tussenkomst voor de werknemer en/of werkgever volgens bepaalde voorwaarden voor het ondersteunen van specifieke opleidingsacties (bijvoorbeeld gericht op bepaalde groepen werknemers of voor gevolgde opleidingen buiten de werkuren);
- een bepaling en/of toegenomen steun voor de opleiding van bepaalde door de sector erkende risicogroepen.

b. Voorbeelden van instrumenten van opleidingsfondsen

De opleidingsfondsen profileren zich als adviseurs op vlak van opleidingen bij ondernemingen en werknemers van de sector, en stellen specifieke hulpmiddelen ter beschikking.

Voor werknemers gaat het bijvoorbeeld om individuele carrièrebegeleiding, met opleidingsadvies of een opleidingsaanbod in zeer diverse domeinen die niet altijd een rechtstreekse link hebben met hun huidige werk. Dat alles gebeurt in een

langetermijnperspectief dat verbonden is met de loopbaan van de werknemers, om hen een toekomstige interne of externe functie in de sector te verzekeren¹²⁸.

Voor ondernemingen gaat het bijvoorbeeld om het uitwerken van een opleidingsbarometer voor de onderneming om een opleidingsplan te ontwikkelen, of van een opleidingskaart van de sector om op de volgende stappen te anticiperen; om advies voor het beheer van competenties en opleidingen; om het ter beschikking stellen van didactisch materiaal; om het ontwikkelen van alternatieve leermethodes (e-learning, webinars, didactische films, enzovoort). De fondsen spannen zich in om hun diensten aan de verschillende soorten ondernemingen en hun realiteit aan te passen¹²⁹ en kunnen soms de laatste technologie bijhouden, als sectoraal competentiecentrum dat technologische kennis verdeelt, om te anticiperen op toekomstige opleidingsnoden en hun aanbod in dat opzicht te ontwikkelen.

Andere hulpmiddelen zijn zowel voor ondernemingen als werknemers nuttig, zoals het «opleidings-CV»¹³⁰, of de ontwikkeling van «train-the-trainer»-opleidingsprogramma's die de verworven kennis van ervaren werknemers in de onderneming valoriseren¹³¹, of een kwalitatief peterschapssysteem dat eigen is aan de onderneming. Het aanbod van opleidingsfondsen omvat vaak transversale opleidingen die algemene competenties ontwikkelen om zich aan structurele en conjuncturele evoluties van de sector aan te kunnen passen of voor een eventuele reconversie naar een andere sector. Soms hebben ze ook een modulair aanbod om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de vraag van de werknemer en de onderneming.

Bepaalde opleidingsfondsen bieden de werknemers in hun sector een intersectoraal extern opleidingsaanbod aan, gebaseerd op wederzijdse erkenning van het opleidingsaanbod van de verschillende fondsen die eraan deelnemen. Zo werken er verschillende fondsen structureel samen. Door deze samenwerking tussen fondsen kunnen er goede praktijken worden uitgewisseld en kan de realiteit op het terrein op verschillende manieren worden belicht.

Bovendien ontwikkelen de opleidingsfondsen vaak samen met RTD's ook opleidingsacties voor niet-werkende werkzoekenden (NWW) in het kader van bepaalde programma's, en acties voor leerplichtige jongeren in het kader van specifieke acties voor het onderwijs. Deze acties reiken van algemene informatie tot stagemogelijkheden in het kader van deeltijds leren via de mogelijkheid voor leerlingen of hun leerkrachten om gratis deel te nemen aan opleidingen die het fonds organiseert, en ook gratis materiaal van het fonds¹³².

c. Een nieuwe aanpak

In de aanpak die hier ontwikkeld is, gaat het niet langer zoals in het bestaande wettelijke kader om het beschouwen van financiële inspanningen voor opleidingen als een doel op zich of het doelpubliek dat beperkt is tot loontrekkende werknemers. Nu gaat het erom de opleidingsinspanningen van de spelers te richten op economische beleidsdoelstellingen zoals ze gedefinieerd werden in paragraaf 5.3.

Het is dus essentieel om een geschikt beleidsinstrument te ontwikkelen om er zeker van te zijn dat de actoren hun keuzes richten op het behalen van die doelstellingen. Zoals de analyse van

128 Bepaalde opleidingen worden overigens buiten de normale uren georganiseerd.

129 Er zijn bijvoorbeeld verschillende fondsen die specifieke acties voor KMO's ontwikkelen.

130 Het gaat om een overzicht van uitgeoefende functies, activiteiten en beroepen en verkregen getuigschriften en gevolgd opleidingen. Het is online toegankelijk voor de werknemer en werkgever, en laat bovendien toe om rechtstreeks de sociale balans aan te vullen voor de productie van statistieken over de deelname van werknemers aan opleidingsinitiatieven.

131 En ze dus te motiveren.

132 Onder meer specifieke machines voor het aanleren van bepaalde beroepen.

de wettelijke regeling aantoonde, is het bestuursmechanisme ervan juist onvoldoende wat betreft de opvolging van de doelstellingen, verbintenissen en instrumenten in het wettelijke kader.

d. Het bestuursmechanisme

In deze aanpak is de definitie van de gemeenschappelijke doelstellingen en prioriteiten qua bedrijfsopleidingen op interprofessioneel niveau uitgewerkt op basis van de opleidingsdoelstellingen uit 5.3.

Eens deze doelstellingen op interprofessioneel niveau vastgelegd zijn, moet elke sectorale actor zijn bijdrage kunnen vormen in functie van de kenmerken van de werknemers en de ondernemingen in de sector. De sectoren moeten hun strategieën en instrumenten namelijk niet ontwikkelen voor alle doelstellingen, maar maken een keuze op basis van de realiteit waarmee ze worden geconfronteerd. Een sector waar de gemiddelde leeftijd bijvoorbeeld heel laag is, zal zijn opleidingsinspanningen niet afstemmen op de problematiek van de vergrijzing. Een sector die moet herstructureren zal niet dezelfde doelstellingen ontwikkelen als een sector die in volle uitbreiding is.

In functie van hun doelstellingen definiëren de sectoren verbintenissen om die doelstellingen op het niveau van de paritaire comités te behalen. Deze verbintenissen zullen dus in de praktijk omgezet kunnen worden via uitgewerkte instrumenten in het kader van het opleidingsfonds door de actoren op het terrein, op het niveau van de ondernemingen en door de opleidingsprofessionals, om op die manier beter te beantwoorden aan de verbintenissen van de paritaire comités.

Het functioneren van het bestuursmechanisme eigen aan het sociaal overleg moet worden gegarandeerd, en meer bepaald de capaciteit van het interprofessionele niveau om binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR) uitgewerkte cao's op te leggen die van toepassing zijn op alle sectoren of op deze sectoren die niet voldoende bijdragen aan de opleidingsdoelstellingen op het interprofessionele niveau. Daarom moet er een opvolgingsmechanisme voor de acties op sectoraal niveau worden uitgewerkt. Dit mechanisme moet op interprofessioneel niveau worden uitgewerkt samen met de sectorale actoren en de ondernemingen, aangezien het moet worden aangepast aan de kenmerken van de instrumenten die op het niveau van het opleidingsfonds zullen worden gebruikt.

Met dit opvolgingsmechanisme moet het mogelijk zijn om:

- de macro-economische coherentie van de doelstellingen en de verbintenissen op het niveau van de paritaire comités ten opzichte van de interprofessionele doelstellingen na te leven;
- hun invloed op de werking van de arbeidsmarkt te analyseren;
- op het niveau van de sectorale fondsen de actoren, gebruikte instrumenten, hun inschakeling en hun doeltreffendheid na te gaan.

De vrijheid die aan de sectorale actoren wordt gegeven, biedt veel ruimte aan de creativiteit van de opleidingsactoren. Met de verscheidene aangebrachte antwoorden kunnen de goede praktijken worden geïdentificeerd die naar het interprofessionele niveau kunnen worden doorgesluisd om door alle sectoren in functie van de noden overgenomen te worden.

De werking van het bestuursmechanisme van het sociale overleg resulteert uit de confrontatie tussen het belang dat de ondernemingen hebben bij de werking van de markt voor het

bevorderen van hun groei, en het belang dat de werknemers hebben bij een werking van de arbeidsmarkt die niet ten nadele van hun welzijn verloopt. In dat opzicht kunnen opleidingen een belangrijke hefboom zijn, zoals de vorige hoofdstukken van dit rapport aantonen. Opleidingen zijn geen doel op zich, maar een instrument om de arbeidsmarkt gunstig te laten werken voor de groei en het welzijn van de werknemers. Rekening houden met de belangen van de werkgevers en werknemers gebeurt op het niveau van de regering, die integraal deel uitmaakt van het bestuur van het sociale overleg, aangezien ze de toenadering van de belangen van de sociale gesprekspartners over de eigen politieke agenda heen kan ondersteunen en op die manier de sociale gesprekspartners tot actie kan aanmanen. Ze kan de sociale gesprekspartners ook gidsen en ze uitnodigen om na te denken over de doelstellingen en de middelen die nodig zijn om bedrijfsopleidingen te laten bijdragen tot een goede werking van de arbeidsmarkt.

5.4.2. De aanpak van de individuele opleidingsrekening

De «individuele opleidingsrekening» (IOR) is een persoonlijk en geïndividualiseerd recht. Deze IOR bevat kredieten voor de financiering van gecertificeerde opleidingen met het oog op het beheer van de beroepsloopbaan (inzetbaarheid, mobiliteit). Elk individu beschikt over één enkele rekening beheerd door één enkele beheerder, ook al heeft hij meer dan één job. Een unieke beheerder centraliseert alle kredieten waar het individu recht op heeft.

De IOR zou deel kunnen uitmaken van een globalere loopbaanrekening, die iemands hele loopbaan dekt. De IOR zou worden gekoppeld aan het professionele ontwikkelingsplan (uitgewerkt bij de werkgever en/of in het kader van het competentieoverzicht) en het opleidingspaspoort, zodat ze een hulpmiddel vormt dat de noden aan competenties en het verwerven ervan verbindt.

De IOR kan worden gebruikt om de gecertificeerde opleidingen vermeld in het nationale kwalificatiekader te financieren. Door de keuze van de in aanmerking komende opleidingen te beperken tot de gecertificeerde opleidingen (die aan een kwaliteitsaudit worden onderworpen) wordt er gezorgd voor de kwaliteit en de toegevoegde waarde van de projecten gefinancierd via de IOR. De gecertificeerde opleidingen komen in aanmerking voor zover verstrekkers ervan erkend zijn voor de betrokken modules. De IOR kan worden gebruikt voor de financiering van het competentieoverzicht, het uitwerken van een individueel traject voor professionele ontwikkeling, evenals de (gecertificeerde) activiteiten vermeld in dit traject (bijvoorbeeld de validatieprocedures van de verworven ervaring).

De responsabilisering van elke partij (werknemer, werkgever en overheid) staat centraal in de IOR om te zorgen voor een minimale toegang tot opleiding voor alle werknemers door middel van een collectieve investering van alle belanghebbenden. De invoering van een verplichte financiering:

- beantwoordt aan een maatschappelijke doelstelling om het opleidingsbeleid collectief te ondersteunen, want beschikken over opgeleide arbeidskrachten komt iedereen ten goede, zowel de mensen afzonderlijk als de ondernemingen, de overheden en de samenleving als geheel;
- maakt het mogelijk een sanctiemechanisme achterwege te laten. Iedereen is verplicht bij te dragen tot de financiering.

Een baan hebben geeft recht op de IOR, die gepaard gaat met een opleidingspaspoort dat de werknemer tijdens heel zijn beroepsleven zal volgen. Iedereen komt bijgevolg in aanmerking voor dit systeem zodra ze zich als loontrekkende (of zelfstandige) aanbieden op de arbeidsmarkt¹³³. Het minimale toepassingsgebied van de IOR dekt:

1. de loontrekkende werknemers. De IOR wordt gevoed vanaf de eerste aangifte bij de DIMONA. Dezelfde principes gelden ongeacht het feit of de werknemer loontrekkende in de privésector is, of contractuele of statutaire ambtenaar in de openbare sector, om de mogelijkheden tot professionele mobiliteit niet te beperken. Iemand die werkzoekend wordt na gewerkt te hebben, behoudt de op zijn IOR opgespaarde rechten;
2. Het persoonlijk luik van de IOR kan worden uitgebreid tot de zelfstandigen, die op vrijwillige basis tot het systeem kunnen toetreden.

De IOR omvat een persoonlijk luik en een professioneel luik, waarvan de kenmerken verschillend zijn maar elkaar aanvullen. De volgende paragrafen bevatten een gedetailleerde uiteenzetting van de werkwijze van beide sokkels.

a. Het persoonlijke luik

Financieringsmechanisme

Over gekwalificeerde arbeidskrachten kunnen beschikken is een maatschappelijk voordeel waarvan de kost door alle actoren moet worden gedragen. Vandaar dat het systeem uitgaat van een gedeelde verantwoordelijkheid tussen de overheden, de werkgevers en de werknemers. Hierbij wordt er bovendien gestreefd om de budgettaire impact van de IOR ten opzichte van de bestaande instrumenten neutraal te houden. Dit is mogelijk doordat de IOR bestaande maatregelen geheel of gedeeltelijk vervangt.

Het overzicht van de huidige verplichtingen voor de ondernemingen toont dat grote bedragen worden besteed aan de opleiding onder verschillende vormen en voor verschillende doelgroepen (vooral de werknemers maar ook de leerlingen en de stagiairs, de werkzoekenden, enzovoort). Zo is er bijvoorbeeld:

- de vroegere werkgeversbijdrage voor het betaald educatief verlof (0,05%);
- de werkgeversbijdrage voor sectorale opleidingsfondsen;
- de bijdrage voor de inspanningen van risicogroepen (minstens 0,10%, maar in vele sectoren ligt de procentuele bijdrage hoger);
- de individuele outplacementverplichting voor de werkgever bij ontslag van 45-plussers;
- de algemene outplacementverplichting voor de werkgever bij collectief ontslag en dit ongeacht de leeftijd;
- de verplichting om minstens één dag opleiding per jaar per werknemer te organiseren;
- de vormingsverplichting ten bedrage van 1,9% van de totale loonmassa.

¹³³ De werknemers met een studenten-, leer- of stagecontract komen niet in aanmerking voor het systeem. Ook de opleidingen van werkzoekenden vallen buiten de reikwijdte van het systeem. De financiering van dergelijke opleidingen verlopen momenteel reeds via een goed functionerend alternatief systeem, dat volledig door de overheid wordt gefinancierd. Een belangrijke rol is hierbij weggelegd voor de regionale tewerkstellingsdiensten. Enkel werklozen die dankzij eerdere arbeidsprestaties nog over een krediet op hun rekening beschikken, komen in deze presentatie aan bod.

De overheden (vooral de gewesten) dragen ook bij tot de financiering van talrijke opleidingsprogramma's (BEV, opleidingscheques, leergangen voor sociale promotie, enzovoort). Mensen investeren ook uit eigen initiatief in een aantal opleidingsprogramma's (BEV, aankoop van opleidingscheques of een ander openbaar of privéopleidingstraject).

De basissokkel van het systeem wordt bijgevolg door drie partijen gefinancierd:

- Voor de bedrijven zou deze financiële bijdrage bestaan uit de volgende elementen:
 - een verplichte werkgeversbijdrage (bij beslissing van de federale regering, van de gewestelijke regeringen of de sociale partners via het IPA). De vorm van deze bijdrage (uitgedrukt in % van het loon of van de loonmassa of een forfaitair bedrag dat identiek is voor alle werknemers of met hun kenmerken verschilt) moet worden bepaald door deze wettelijke basis.
 - Als de werkgever de professionele ontwikkeling van de houder van de IOR wil ondersteunen, kan hij de verplichte bijdrage aanvullen met een vrijwillige financiering. De basis van deze niet-verplichte bijkomende bijdragen kan zowel een individueel akkoord als een ondernemings-cao zijn. Ook een bijkomende bijdrage vanuit een sectoraal opleidingsfonds behoort hier tot de mogelijkheden.
- Een tweede deel van de financiering bestaat uit een overheidsbijdrage, die de volgende elementen kan bevatten :
 - een beperkt en eenmalig forfaitair bedrag bij de opening van de rekening, zodat iedere werknemer van bij de start van zijn loopbaan over een startkapitaal beschikt voor het volgen van opleidingen. Tijdens de lanceerperiode kan de overheid ook een prefinanciering verzekeren van de gevolgde opleidingen in het kader van een individueel traject voor professionele ontwikkeling.;
 - een bijdrage voor werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (zoals laaggeschoolden, jongeren, 55-plussers, werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst, ...), waarbij de omvang van die bijdrage kan variëren in functie van de individuele kenmerken van de werknemer (bijvoorbeeld een hogere bijdrage indien de werknemer niet enkel laaggeschoold, maar ook arbeidsgehandicapt is) en van de gevolgde opleiding (beroepen met personeelstekort of beroepen van de toekomst, transversale of specifieke vaardigheden) ;
 - de overheid zou de vormingsacties van werknemers bijkomend kunnen aanmoedigen door het voorzien van een belastingaftrek: loontrekkenden kunnen via dit systeem een deel van de opleidingskosten inbrengen via de personenbelasting, waardoor deelname aan vorming een direct financieel voordeel oplevert.
- Het derde deel van de financiering komt van de individuele werknemer zelf. Hierbij stellen zich de volgende mogelijkheden:
 - Iemands persoonlijke bijdrage tot de opleidingsinspanning kan zich beperken tot een inspanning in tijd: de opleiding vindt normaal plaats tijdens iemands vrije tijd, zonder financiële compensatie;
 - voor loontrekkenden kan men echter ook opteren voor een persoonlijke financiële bijdrage, waarbij de omvang en de vorm nader te bepalen zijn. Op die manier responsabiliseert men de werknemer over het belang van vorming ;

- ten slotte zou het individueel opleidingskrediet ook nog gevoed kunnen worden door de specifieke vergoeding die afgesproken is in het kader van de gelijkschakeling van de opzeggingstermijnen van arbeiders en bedienden¹³⁴.

Gebruik van het krediet

Het persoonlijke luik van IOR wordt «beschermd». Dat betekent dat iemand het naar eigen keuze gebruikt (gevolgde opleiding, besteed bedrag). De opleiding gevolgd op initiatief van de werknemer vindt in principe buiten de werkperiodes plaats (tijdens de verlofdagen, buiten de werkuren). De opleiding kan natuurlijk ook tijdens de werkuren worden gevolgd mits de werkgever zijn toestemming geeft¹³⁵. In dat geval worden deze werkuren niet verplicht betaald. Indien de werknemer financieel bijdraagt aan het systeem, zou eventueel beslist kunnen worden om een deel van de persoonlijke bijdrage aan te wenden om dit loonverlies – deels- te compenseren.

Om de afwezigheid van een werknemer in opleiding makkelijk op te vangen, bestaan er momenteel reeds instrumenten die op grotere schaal kunnen ontplooid worden. Zo hebben kleine ondernemingen baat bij een vervangingspool, waaruit geput kan worden om de afwezigheid van een werknemer op te vangen. Bepaalde sectorale opleidingsfondsen voorzien momenteel reeds in de organisatie van een dergelijke pool. Voor langere opleidingen kan de werknemer (terug in akkoord met de werkgever) ook beroep doen op het bestaande stelsel van het tijdskrediet voor opleidingen: er bestaat een recht op tijdskrediet voor het motief opleiding voor een periode van maximaal 36 maanden over de ganse loopbaan. Deze periode kan zowel de vorm aannemen van een volledige onderbreking, als van een vermindering van de prestaties (halftijds of 4/5^{de} tijds).

Het doel van de individuele opleidingsrekening bestaat erin om werknemers de mogelijkheid te geven gedurende hun hele carrière een vormingstraject te volgen. Vandaar dat ook regels moeten uitgewerkt worden om te beletten dat werknemers hun bijdragen zouden oppotten:

- tijdens de loopbaan zou men de accumulatie van het krediet kunnen beperken tot maximaal x-jaar;
- bij het einde van de loopbaan zou men het niet-gebruikte krediet naar een gemeenschappelijke pot kunnen laten vloeien, waaruit de overheid kan putten om bijvoorbeeld haar luik van de IOR (startkapitaal, bijdragen voor risicogroepen, ...) mee te financieren ;
- indien ook de werknemer een persoonlijke financiële bijdrage levert aan het systeem, zou men uitsluitend het equivalent van de persoonlijke bijdragen over een beperkte periode kunnen uitkeren.

Voor individuen die in de werkloosheid terecht komen na een periode van tewerkstelling, blijft het krediet op de rekening staan. Er dient echter beslist te worden op welke manier het krediet tijdens de werkloosheid wordt aangewend:

- ofwel behoudt de werkloze het volledige recht om zelf te beslissen voor welke opleidingen het krediet wordt aangewend;

¹³⁴ Indien de werknemer ontslagen wordt na 31.12.2014 met een opzeggingsvergoeding (of opzeggingstermijn) van minstens 30 weken, dan kan (2015) of zal (vanaf 2016) het equivalent van 4 weken loon afgehouden worden van de verschuldigde verbrekingsvergoeding, en zal dit bedrag toegevoegd worden aan het opleidingskrediet van de betrokken werknemer.

¹³⁵ In het kader van het betaald educatief verlof bestaat er bijvoorbeeld een afsprakenkader die moet toelaten dat werknemers met de instemming van de werkgever afwezig zijn.

- ofwel mag de regionale tewerkstellingsdienst een deel of het volledige krediet aanwenden voor deze opleidingen die kaderen in het opleidingstraject onderhandeld met de RTD.

b. Het professionele luik

Het professionele luik van de IOR is bedoeld om de gecertificeerde opleidingen gevolgd door de werknemer te financieren. Maar in dit luik kan de keuze van de opleiding, die idealiter wordt onderhandeld tussen werkgever en werknemer en die kadert binnen een traject voor professionele ontwikkeling, opgelegd worden door de werkgever. Het professionele luik wordt onafhankelijk van het persoonlijke luik aangevuld en wordt niet aangevuld als iemand werkloos is.

Financieringsmechanisme

Voor de loontrekkende werknemers kan het professionele luik van de IOR aangevuld worden door verplichte bijdragen van de werkgever die in het kader van een interprofessioneel-, sectoraal- of ondernemingsakkoord werden afgesproken en/of door verplichte betalingen van de werkgever opgelegd door de overheid.

Voor de werkzoekenden wordt het professionele luik van de IOR niet aangevuld. De uitgaven voor opleiding worden dan integraal betaald door de RTD.

Toewijzingsmechanisme van de kredieten

De bedragen toegewezen volgens een (interprofessionele, sectorale of ondernemings-) collectieve arbeidsovereenkomst zouden verdeeld worden over alle werknemers die onder de paritaire verplichting ressorteren. Op grond van deze overeenkomsten kunnen bijkomende kredieten worden toegewezen aan werknemers die behoren tot risicogroepen. De kenmerken van de rechthebbenden van deze betalingen moeten worden bepaald. Door dit overleg zou bij de sociale partners een dynamiek kunnen ontstaan waardoor het belang van opleidingen toeneemt. Dit zou concreet kunnen gebeuren doordat de sociale partners afspreken om een koopkrachtverhoging te oriënteren in de richting van bijkomende middelen voor vormingsinitiatieven, met respect voor de hiërarchie van de overeenkomsten (IPA, sectorale, ondernemingsovereenkomsten). Bovendien zijn ook op individueel niveau tussen werkgever en werknemer bijkomende afspraken mogelijk, waarbij bijkomende kredieten kunnen worden toegewezen aan werknemers van ondernemingen die de professionele ontwikkeling willen ondersteunen.

Gebruik van het krediet

De kredieten uit het professionele luik van de IOR dienen om de gecertificeerde opleidingen te financieren. Er zijn twee mogelijkheden voor het gebruik van de kredieten van de loontrekkende werknemers:

- of de werkgever kan vrij beslissen voor welke vormingsinitiatieven het volledige krediet wordt aangewend. Het gebruik van deze kredieten is dus steeds onderworpen aan hun toestemming;
- of zowel de werkgever als de werknemer kan vrij beslissen voor een gedeelte van het beschikbare krediet. De verdeelsleutel tussen de belanghebbenden moet nog worden bepaald.

Als de houder werkloos wordt, zijn er opnieuw twee mogelijkheden:

- de RTD zou het recht kunnen krijgen de overblijvende kredieten op het professionele luik van de IOR te gebruiken om de opleidingen van het opleidingsplan afgesproken met de RTD te financieren;
- de RTD zou ook geen recht kunnen krijgen om dit professionele luik te gebruiken, waardoor de kost van de opleiding van werkzoekenden volledig betaald wordt door de RTD.

c. Verzameling van de middelen

De bijdragen ter financiering van de IOR kunnen op twee verschillende manieren worden ingezameld:

- de bijdragen kunnen op een gemeenschappelijk fonds (nog op te richten) worden gestort dat daarna de toegewezen middelen verdeelt;
- of bijdragen kunnen op de bestaande sectoriële fondsen worden gestort die daarna de verzamelde middelen verdelen onder de begunstigen waarvoor ze verantwoordelijk zijn. Een overdrachtsmechanisme moet ook worden voorzien onder meer omdat een werknemer die van werk verandert ook onder een ander sectoraal fonds kan vallen.

d. Opleidingsverstrekkers

Voor het persoonlijke luik kan de houder van de IOR zijn opleidingsverstrekker vrij kiezen. Voor het professionele luik zijn er twee mogelijkheden, in functie van de gekozen optie onder punt b:

- of deze keuze ligt integraal bij de werkgever (voor de loontrekkende werknemers) of de RTD (voor de werkzoekenden).
- of de houder van de IOR kiest de opleidingsverstrekker voor het hem toegewezen deel van het professionele luik. Voor het andere deel van het professionele luik is de werkgever (voor de loontrekkende werknemers) of de RTD (voor de werkzoekenden) verantwoordelijk voor de keuze;

e. Betaling van de facturen

Voor het persoonlijke luik worden de facturen betaald door de houder van de rekening, die de terugbetaling ervan (ter hoogte van zijn vermogen) vraagt aan het fonds dat zijn IOR beheert. Voor het professionele luik worden de facturen geregeld door de onderneming die over de opleiding beslist. Ze krijgt de bedragen terug van het fonds dat de IOR van de volger van de opleiding beheert. Het totaalbedrag wordt bepaald op basis van een nog te definiëren verdeelsleutel.

f. Opvolging van opleidingsinspanningen

Op basis van een overzicht van de gebruikte kredieten is het mogelijk om de uitgaven te berekenen voor gecertificeerde opleidingen die door werknemers en zelfstandigen, die op vrijwillige basis deelnemen, worden gevolgd. Gekoppeld aan de gegevens van het opleidingspaspoort, dat het opleidingstraject registreert, kunnen met deze gegevens de opleidingspraktijken nauwkeurig worden geanalyseerd, onder meer in functie van:

- de kenmerken van de begunstigen (geslacht, leeftijd, statuut, contract en arbeidsregeling, opleidingsniveau, enzovoort);
- de kenmerken van de werkgever (grootte, bedrijfstak, enzovoort);
- de kenmerken van de gevolgde opleidingen (domein, duur, kost, aanbieder, enzovoort).

Doordat in dit systeem elke werkgever een financiële bijdrage levert, wordt het probleem verholpen dat bepaalde bedrijven hun vormingsinspanningen ontlopen. In die zin is ook het uitwerken van een sanctiemechanisme niet langer opportuun.

Daarnaast blijft het van belang om de Belgische situatie te vergelijken met de toestand in de buurlanden. Hiervoor kan er een beroep worden gedaan op geharmoniseerde enquêtes die bij huishoudens (EAK en AES) of bedrijven (CVTS) worden georganiseerd. Deze statistieken bieden immers de mogelijkheid om door middel van een set van input en output indicatoren het niveau en de evolutie van de inzetbaarheid van de actieve bevolking naar verschillende kenmerken (geslacht, regio, leeftijd, ...) te meten. Voorbeelden van mogelijke indicatoren zijn:

- de participatiegraad aan vorming;
- de (evolutie) van de werkgelegenheidsgraad;
- de evolutie van het aantal personen die niet werken en geen opleiding volgen.

g. Schematische samenvatting van de individuele opleidingsrekening

Persoonlijk luik

Wat betreft het gebruik:

- voor opleidingen (in ruime zin, inclusief competentieoverzicht,...) op persoonlijk initiatief;
- beperkt tot gecertificeerde acties (gewestelijke bevoegdheid - link met competentieoverzicht en opleidingspaspoort) of gunstige fiscale behandeling bij gecertificeerde actie;
- om de opleidingskosten te dekken, eventueel ook voor een gedeeltelijke compensatie van loonverlies (bij afwezigheid op werk is er geen recht op loon);
- niet alleen tijdens periodes van werk, maar ook tijdens periodes van inactiviteit.

Wat betreft de financiering:

- verplicht tijdens periodes van werk voor de loontrekkenden en ambtenaren, op vrijwillige basis voor zelfstandigen;
- geen financiering tijdens periodes van inactiviteit;
- bijdrageverplichting is federale bevoegdheid;
- basis voor de verplichting: Wet (of IPA - cao van NAR);
- partijen die verplicht betalen:
 - bijdrage werknemer (inspanning onder de vorm van tijd of een financiële bijdrage);
 - door overheid vastgelegd bedrag (forfaitair bedrag bij de opening van de rekening of een prefinanciering van opleidingen bij de lancering van het systeem);
 - bijdrage werkgever.

- aanvullende vrijwillige betalingen mogelijk (werkgever, werknemer, sectoraal fonds,...);
- alle betalingen komen terecht op de individuele rekening van de werknemer, beheerd door één organisatie.

Professioneel luik

Wat betreft het gebruik:

- voor opleidingen (in ruime zin, inclusief competentieoverzicht,...) op initiatief van de werkgever;
- om de opleidingskosten te dekken, evenals indien van toepassing het loon;

Wat betreft de financiering:

- verplicht tijdens periodes van werk (loontrekkenden en ambtenaren). Geen financiering tijdens periodes van inactiviteit;
- bijdrageverplichting is federale bevoegdheid;
- basis voor de verplichting: Wet (of IPA - cao van NAR);
- luik wordt gefinancierd door een verplichte bijdrage van de werkgever;
- aanvullende vrijwillige betalingen mogelijk (werkgever, werknemer, sectoraal fonds,...);
- alle betalingen komen terecht op de individuele rekening van de werknemer, beheerd door één organisatie. Het geld van het professionele luik blijft gereserveerd voor de werkgever tijdens de duur van het contract. Op het einde van het contract, wordt het gedeelte dat niet door de werkgever werd gebruikt beschikbaar voor het persoonlijke luik van de werknemer.

Annexe : Tableaux récapitulatifs des dispositifs concrets

Les tableaux ci-dessous reprennent différents dispositifs qui peuvent être associés aux facteurs de succès dont certains ont été développés ci-dessus, en explicitant pour chacun les tenants et aboutissants, ses objectifs, son fonctionnement concret, son financement, les acteurs impliqués et, lorsque c'est possible, des éléments relatifs à son évaluation notamment en termes de participation des groupes cibles visés.

Il est à noter que certains des dispositifs présentés sont le résultat de réformes récentes des politiques d'emploi et de formation des pays étudiés et n'ont donc pas encore toujours été évalués en profondeur. Cependant, ils renvoient à une réflexion approfondie sur les limites des dispositifs antérieurs et peuvent laisser à penser qu'ils représentent des alternatives crédibles par rapport aux objectifs fixés.

Pays	France	Danemark	Pays-Bas	Pays-Bas	Danemark	Pays Bas
Type de mesure	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale
Nom de la mesure	Compte personnel formation (CPF)	Fusion des centres de formation professionnelle et des écoles professionnelles secondaires	Cadre National des Qualifications (Nationaal Kwalificatiekader)	Leerwerkloketten	Système de financement global de la formation professionnelle	Financement des formations suivies à titre individuel ou professionnel au moyen de diverses exonérations fiscales
Objectif	Favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en ayant accès à un premier niveau de qualification, ou en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.	Disposer d'un un seul système national rassemblant l'ensemble des programmes et des contenus de formation professionnelle, élaboré avec la forte implication des IS : programmes de base et programmes post secondaires et de formation professionnelle : rapprochement des deux systèmes de formation (formation professionnelle initiale et continue pour adultes (dont la formation professionnelle AMU) notamment via l'existence de collèges professionnels qui rassemblent les programmes. L'objectif est de mieux faire coïncider les formations proposées aux attentes du monde de l'entreprise. Les deux systèmes délivrent des certifications équivalentes aux différents niveaux et assurent la perméabilité horizontale. L'objectif est de permettre aux adultes qui se forment au cours de leur carrière d'acquérir les mêmes compétences que celles acquises via l'enseignement initial.	Disposer d'un cadre proposant un classement de tous les niveaux de qualification, du plus bas (primaire) au plus haut (doctoral) auquel toutes les qualifications reconnues aux Pays-Bas peuvent être intégrées sur base de leurs résultats d'apprentissage. Ce cadre doit permettre la comparaison des niveaux de qualification et la reconnaissance des différents types de programmes de formation. Il assure la transparence sur les diplômes et les compétences réellement acquises par les travailleurs au sein des Pays-Bas et à travers l'Europe.	Au travers de guichets formation-emploi, développer les initiatives de formation et d'accompagnement vers l'emploi sur mesure à l'attention de différents publics au niveau local / régional. L'objectif est d'augmenter le niveau de qualification de la population en âge de travailler via la mise à disposition d'informations adéquates sur l'emploi et la formation	Financer l'ensemble des initiatives de formation professionnelle, largement subsidiées par les pouvoirs publics (AMU et IVET) et permettre aux travailleurs et/ou aux entreprises formatrices de bénéficier d'une indemnité de formation	Outre un financement direct par les pouvoirs publics de la formation de certains groupes à risque, aux Pays-Bas, de nombreux mécanismes de déduction fiscale visent à soutenir le développement de la formation des travailleurs

Pays	France	Danemark	Pays-Bas	Pays-Bas	Danemark	Pays Bas
Type de mesure	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale
Nom de la mesure	Compte personnel formation (CPF)	Fusion des centres de formation professionnelle et des écoles professionnelles secondaires	Cadre National des Qualifications (Nationaal Kwalificatiekader)	Leerwerkloketten	Système de financement global de la formation professionnelle	Financement des formations suivies à titre individuel ou professionnel au moyen de diverses exonérations fiscales
Contexte	<p>La France connaît actuellement une réforme en profondeur de son système de formation professionnelle initiale et continue, qui prend sa source dans l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle (ANI 2013) et prend corps dans la « loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ». L'esprit de cette loi est de se donner les moyens de former plus ceux qui en ont le plus besoin, les travailleurs moins qualifiés, les demandeurs d'emploi, les salariés des très petites, petites et moyennes entreprises, les salariés des secteurs et des entreprises fragilisés par les mutations économiques. Elle s'inscrit dans le cadre de la lutte contre le chômage et la sécurisation de l'emploi.</p>	<p>le cadre global de la formation professionnelle fixé par le gouvernement, depuis 1960. les IS assurent un rôle de conseil et de prise de décision. En 2000, une grande réforme du système de formation professionnelle a été réalisée pour le rendre plus cohérent avec le système de formation initial et donner plus de responsabilité aux IS. En 2007, la législation sur la formation des adultes et la formation professionnelle a été rassemblée. un cadre national des certifications a ainsi été établi et a permis le rapprochement des institutions formatrices.</p>	<p>LE CNQ Néerlandais a été créé en 2011 sur base des recommandations de l'UE dans le cadre du développement du Cadre européen des qualifications (EQF). L'objectif de l'UE est de permettre la comparaison des programmes d'apprentissage de l'ensemble des pays membres et de développer au niveau national la participation à la formation tout au long de la vie.</p>	<p>Entre 2005 et 2012, les pouvoirs publics ont initié le projet «Leren en werken», dont l'objectif était d'accroître la participation des jeunes et des travailleurs à la formation professionnelle en alternance et de développer la reconnaissance des acquis de l'expérience (formation informelle) au travers de divers instruments et initiatives de collaboration. C'est dans ce cadre que des partenariats ont été initiés avec l'objectif de construire des structures qui perdureraient dans le temps afin d'en faire de réels outils de promotion et de développement de la formation professionnelle en alternance. Les guichets ont été créés en 2005,</p>	<p>Au Danemark depuis de nombreuses années l'Etat prend à sa charge une grande partie des coûts de la formation professionnelle, initiale et continue. Cependant, ce financement va de pair avec un investissement obligatoire de la part des entreprises, qui en retour bénéficient ensuite de conditions très avantageuses pour la formation de leurs travailleurs</p>	<p>Aux Pays-Bas, le travailleur est mis sur le même pied que l'employeur en matière de formation, dans le cadre d'une approche « d'activation individuelle » selon laquelle l'individu est tenu responsable de sa formation au-delà des besoins liés à son employabilité directe</p>

Pays	France	Danemark	Pays-Bas	Pays-Bas	Danemark	Pays Bas
Type de mesure	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale
Nom de la mesure	Compte personnel formation (CPF)	Fusion des centres de formation professionnelle et des écoles professionnelles secondaires	Cadre National des Qualifications (Nationaal Kwalificatiekader)	Leerwerkloketten	Système de financement global de la formation professionnelle	Financement des formations suivies à titre individuel ou professionnel au moyen de diverses exonérations fiscales
Public visé	Chaque personne dès son entrée sur le marché du travail (premier contrat de travail) et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut (jeune sortant du système scolaire dès 16 ans, salarié, demandeur d'emploi). A terme, pourra concerner les fonctionnaires, les travailleurs indépendants : le compte est attaché à la personne et non plus à l'entreprise. le compte peut donc être mobilisé à l'occasion d'un changement emploi, une reconversion interne ou externe, une période de chômage, ou pour l'apprentissage.	jeunes et adultes, travailleurs et demandeurs d'emploi	Tous les individus ayant bénéficié de l'un ou l'autre type d'apprentissage au cours de leur vie et carrière professionnelle	employeurs, travailleurs, demandeurs d'emploi, étudiants	toutes les entreprises et l'ensemble des travailleurs voire les demandeurs d'emploi	entreprises et travailleurs. Certains groupes à risque sont particulièrement visés et bénéficient de déductions plus importantes (travailleurs anciennement demandeurs d'emploi et sans qualification de base, travailleurs en formation en alternance au niveau de l'enseignement professionnel secondaire, travailleurs en procédure de reconnaissance de leurs acquis de l'apprentissage, étudiants en alternance)
Acteurs	Tous les acteurs de la FPC (partenaires sociaux, pôle emploi, Etat, Régions, travailleurs et demandeurs d'emploi).	pouvoirs publics et opérateurs de formation agréés	Ministère OCW, acteurs de l'enseignement et de la formation, partenaires sociaux	Centres d'expertise sectoriels (kenniscentra), centres de formation (ROC), entreprises, acteurs locaux de l'emploi, acteurs sectoriels de la formation (fonds O&O)	Pouvoirs publics, partenaires sociaux, entreprises	Pouvoirs publics, employeurs et travailleurs

Pays	France	Danemark	Pays-Bas	Pays-Bas	Danemark	Pays Bas
Type de mesure	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale
Nom de la mesure	Compte personnel formation (CPF)	Fusion des centres de formation professionnelle et des écoles professionnelles secondaires	Cadre National des Qualifications (Nationaal Kwalificatiekader)	Leerwerkloketten	Système de financement global de la formation professionnelle	Financement des formations suivies à titre individuel ou professionnel au moyen de diverses exonérations fiscales
Fonctionnement	<p>Le compte est alimenté de la façon suivante : 20h par an pendant 6 ans puis 10h par an pendant 3 ans, soit 150 h sur 9 ans mais le compte peut être abondé ensuite par les différents acteurs (entreprise, pôle emploi, individu etc.) et peut être mobilisé pour suivre une formation certifiée. Les 150h constituent un socle (en France, le minimum pour une formation certifiée est de 150h) et non un plafond. Les autres dispositifs de formation auxquels le titulaire du compte peut prétendre peuvent être mobilisés en complément du compte. Une gestion centralisée des CPF est prévue, ce qui constitue une innovation pour la portabilité. Les droits resteront virtuels jusqu'à la concrétisation du projet par la personne détentrice du compte.</p>	<p>par branche, les centres de formation professionnelle sont répartis sur tout le territoire et plusieurs ont fusionné avec les lycées professionnels (enseignement initial)</p>	<p>Le cadre fixe les standards auxquels doit correspondre toute initiative de formation professionnelle secondaire et supérieure reconnue. Il comprend 237 qualifications qui peuvent être différenciées en environ 650 diplômés (données 2011). Il est compatible avec le cadre européen des qualifications (EQF). Les prestataires de formation privés peuvent y intégrer leurs programmes alors que les formations non formelles et les acquis de l'expérience y trouvent également des équivalences avec le système de formation formelle. Il donne ainsi un aperçu du niveau de toutes les qualifications et de leurs liens. Le cadre est en adaptation constante dans la mesure où les programmes de qualification qui y sont intégrés évoluent, en collaboration avec les acteurs de l'entreprise et de l'enseignement. Certains ajouts au cadre (une nouvelle formation sectorielle reconnue sur le marché du travail) sont proposés directement par les partenaires sociaux)</p>	<p>44 guichets régionaux sont répartis sur l'ensemble du territoire néerlandais, au travers de 36 accords de collaboration avec les secteurs et les acteurs locaux de l'école et de l'entreprise. 157 conseillers. Les tâches de ces guichets sont multiples mais leur rôle principal est d'être l'acteur central de l'articulation de l'apprentissage en entreprise et de la formation.</p>	<p>Principe de solidarité : qu'elles participent ou non à la formation professionnelle, les entreprises sont obligées de verser une cotisation pour son financement. En retour, lorsqu'elles envoient leurs travailleurs en formation (programmes de formation AMU) elles reçoivent une indemnité couvrant en partie l'absence du travailleur. De cette façon les travailleurs qui se forment de leur propre initiative ne doivent, eux, payer qu'une partie des frais inhérents au programme de formation suivi.</p>	<p>pour les employeurs, «wet verminderend adfracht onderwijs» : en fonction du statut du travailleur en formation, l'entreprise peut déduire certains montants au titre des cotisations sociales - pour les travailleurs, «af trek voor scholingskosten of andere studiekosten» : déduction des frais de formation du revenu imposable, si la formation est en lien avec le travail actuel ou futur de l'individu, et s'inscrit dans un projet personnel de formation</p>

Pays	France	Danemark	Pays-Bas	Pays-Bas	Danemark	Pays Bas
Type de mesure	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale
Nom de la mesure	Compte personnel formation (CPF)	Fusion des centres de formation professionnelle et des écoles professionnelles secondaires	Cadre National des Qualifications (Nationaal Kwalificatiekader)	Leerwerkloketten	Système de financement global de la formation professionnelle	Financement des formations suivies à titre individuel ou professionnel au moyen de diverses exonérations fiscales
Financement	<p>Financement du fonds pour le CPF : contribution obligatoire des entreprises versée aux OPCA (0,20 % de la masse salariale) sauf si accord d'entreprise permet de répartir autrement. (abonder ou payer). Financement du CPF en fonction du statut : par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) pour les salariés et par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), pour les demandeurs d'emploi.</p> <p>CPF est comptabilisé en heures pour éviter que les droits accumulés ne soient grignotés par l'inflation</p> <p>Pour la portabilité : actuellement, calcul du financement par les entreprises au coût horaire : forfait réglementaire de 9,15 euros. Mais les modalités de conversion des heures de formation ne sont pas explicites.</p>	<p>Financement par les pouvoirs publics (Ministère de l'éducation et Ministère de l'Emploi pour les programmes AMU)</p>	/	<p>financement en partie public, conditionné à la participation des acteurs signataires des accords de coopération à hauteur de minimum 25 % du financement structurel du guichet</p>	<p>cotisation obligatoire à payer par toutes les entreprises. pour chaque travailleur sous contrat. elle est perçue par un fonds paritaire qui reverse ensuite en partie aux entreprises les coûts engendrés pour la formation de leurs travailleurs. Les partenaires sociaux formulent chaque année des recommandations sur le montant de la cotisation obligatoire à verser. En 2010, cela équivalait à environ 250 euros par travailleur par an.</p> <p>En contre-partie, les participants à la formation professionnelle AMU reçoivent un montant fixe équivalent à l'allocation de chômage. Dans le cas où le participant est employé sous contrat de travail au moment de la formation, c'est l'entreprise qui perçoit l'allocation tandis qu'il continue à percevoir son salaire pendant la période de formation.</p>	<p>pour les employeurs, les déductions varient selon les travailleurs formés, avec des plafonds annuels et des obligations en termes de durée de formation. Pour les jeunes, le calcul se base sur le 130 % du salaire minimum légal. Pour la reconnaissance des acquis de l'apprentissage, la déduction atteint 300 euros. pour les travailleurs, un montant seuil pour bénéficier de la déduction a été abaissé à 250 euros depuis 2013, à partir de ce montant, les déductions annuelles totales peuvent porter jusqu'à un montant atteignant 15.000 euros</p>

Pays	France	Danemark	Pays-Bas	Pays-Bas	Danemark	Pays Bas
Type de mesure	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale	Mesure transversale
Nom de la mesure	Compte personnel formation (CPF)	Fusion des centres de formation professionnelle et des écoles professionnelles secondaires	Cadre National des Qualifications (Nationaal Kwalificatiekader)	Leerwerkloketten	Système de financement global de la formation professionnelle	Financement des formations suivies à titre individuel ou professionnel au moyen de diverses exonérations fiscales
Éléments d'évaluation	Pas encore en vigueur (début 1er janvier 2015). Le compte est une innovation qui est le fruit d'évaluations et de réformes successives depuis les années 70. Les concepteurs prévoient que le CPF soit assorti de garanties collectives : information, conseil et accompagnement, qualité des formations et son adéquation aux besoins pour garantir son efficacité.	évaluation positive quant à la participation de toutes les professions et secteurs d'activité. Il apparait que ce sont surtout les personnes faiblement qualifiées qui ont été touchées par ce dispositif. Les résultats en termes de trajectoire renvoient à la fois à des parcours sur mesure liés au développement des compétences au sein d'un secteur mais également à la mobilité intersectorielle. en termes de publics cibles, 44 % des travailleurs étaient menacés de perdre leur emploi, 37 % des demandeurs d'emploi et 19 % des jeunes travailleurs sans qualification de base	/	évaluation positive quant à la participation de toutes les professions et secteurs d'activité. Il apparait que ce sont surtout les personnes faiblement qualifiées qui ont été touchées par ce dispositif. Les résultats en termes de trajectoire renvoient à la fois à l'établissement de parcours sur mesure liés au développement des compétences au sein d'un secteur mais également à la mobilité intersectorielle. en 2010, 37.987 parcours « école-entreprise » ont été créés, ainsi que 6.600 procédures de reconnaissance des acquis de l'expérience (EVC trajecten)	/	En 2010, l'ensemble des déductions à titre individuel sur le revenu imposable relatives à la formation professionnelle a atteint 221 millions d'euros.

Pays	France	Danemark	Pays-Bas	Pays-Bas
Type de mesure	Mobilité	Mobilité	Mobilité	Mobilité
Nom de la mesure	Congé individuel de formation	Formations AMU (programmes de formation à l'emploi)	POP / POB et mesures négociées par les IS	Leercultuur in het MBK: Excelleren.nu
Objectif	<p>Le CIF permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise et ce, afin d'accéder à un niveau supérieur de qualification, pour changer d'activité ou de secteur (mobilité ou reconversion), pour s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale ou à l'activisme associatif bénévole, enfin pour préparer un examen...</p> <p>Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel.</p> <p>Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.</p>	<p>Cours et modules de formation professionnelle largement financés par les pouvoirs publics et dont l'objectif est de développer et mettre à jour les qualifications et les compétences de l'ensemble des travailleurs et des demandeurs d'emploi</p>	<p>Les «Persoonlijke Ontwikkelingsplannen (POP)» et «personeelsgebonden opleidingsbudget (POB)», sont des plans de développement personnel et des budgets de formation personnels qui prennent la forme de mesures négociées par les IS et inscrites dans les CCT sectorielles afin de développer la formation professionnelle des travailleurs en activité et par là leur employabilité</p>	<p>développer la formation professionnelle et la conscientisation de l'importance du développement d'une « culture de l'apprentissage » au sein des PME</p>
Contexte	<p>Dispositif en vigueur avant la réforme de 2014.</p>	<p>Au Danemark, la formation professionnelle a pour objectif affiché de maintenir et développer les compétences professionnelles en fonction des évolutions du marché du travail, d'augmenter le niveau général des qualifications et de répondre aux problèmes de court terme tels que les changements de la structure économique (restructurations). Dans ce cadre, les programmes de formation AMU existent depuis les années 60. ils ont été fortement réformés dès le début des années 2000,</p>	<p>Aux Pays-Bas, la formation professionnelle fait partie d'une réflexion générale des partenaires sociaux en matière d'insertion sur le marché du travail et d'employabilité des travailleurs. Elle est une des mesures très souvent évoquées dans les CCT relatives à ces dossiers, dans une perspective plus générale de bon fonctionnement du marché du travail</p>	<p>Fin 2010, dans le cadre du projet «Leren en Werken», les pouvoirs publics, ont, à l'aide de plusieurs branches, développé ce programme destiné à stimuler et conscientiser les PME en matière de formation.</p>
Public visé	<p>Salariés (sous CDI ou CDD). Une condition d'ancienneté est nécessaire : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés).</p> <p>Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du</p>	<p>Salariés et demandeurs d'emploi, tous types de qualification et tous statuts sur le marché du travail</p>	<p>entreprises et travailleurs</p>	<p>PME (objectif visé de 500 PME conscientisées)</p>

Pays	France	Danemark	Pays-Bas	Pays-Bas
Type de mesure	Mobilité	Mobilité	Mobilité	Mobilité
Nom de la mesure	Congé individuel de formation	Formations AMU (programmes de formation à l'emploi)	POP / POB et mesures négociées par les IS	Leercultuur in het MBK: Excelleren.nu
	précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.			
Acteurs	Salariés, employeurs, organismes paritaires de financement	Pouvoirs publics (ministère de l'emploi) et prestataires de formation agréés (plus de 120 pour l'ensemble du pays)	Interlocuteurs sociaux, entreprises et travailleurs	Branches et pouvoirs publics
Fonctionnement	Tout salarié peut suivre, durant les heures de travail, une action de formation de son choix, distincte de celles comprises dans le plan de formation de l'entreprise. L'accord de l'employeur est requis. Durée moyenne d'un an pour une formation à temps plein ou 1200h pour une formation à temps partiel. Durant ce congé, le salarié est rémunéré (de 80 % à 100 % de son salaire de référence). Droit de retour dans l'entreprise.	2900 programmes de formation professionnelle et 200 cours individuels, qui peuvent tous être combinés, même lorsqu'ils concernent des secteurs d'activité différents. principalement des programmes courts qui varient entre un demi jour et 6 semaines, 3 jours en moyenne - cela comprend des stages intensifs avec obtention d'une qualification reconnue, des cours de plus longue durée, des bilans individuels des compétences, des formations spécifiques à l'entreprise, des cours spécifiques pour les jeunes	le POB est un budget attribué par l'employeur au travailleur pour sa formation. Il est en vigueur dans certains secteurs selon les dispositions des CCT relatives à l'employabilité. Le POP est un plan personnel de développement qui prévoit les différentes étapes et objectifs d'un travailleur au cours de sa carrière. Les objectifs du POP renvoient à la volonté d'offrir au travailleur des perspectives durables au sein de l'entreprise mais aussi de déterminer dans quelle mesure le travailleur et l'entreprise sont disposés à s'investir à ce niveau. Les modalités d'usage de ces deux dispositifs sont précisées dans les CCT	14 branches ont mis en œuvre ce projet avec l'aide des pouvoirs publics. Concrètement, les PME ont été encadrées pour la réalisation d'avis sur mesure concernant leurs besoins individuels en apprentissage ainsi que les éléments destinés à renforcer leur capital humain (HRD-advies)
Financement	Dans le secteur privé, le financement des congés est assuré par une contribution financière obligatoire des employeurs. Ces fonds sont collectés par les OPACIF (organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation), des FONGECIF (Fonds de gestion	Financement public (ministère de l'emploi) attribué aux prestataires de formation sur base du nombre de participants annuel. Ce financement repose en partie sur les montants versés par les entreprises pour la formation (cotisation de 8 % sur le revenu brut des salariés, indépendants et employeurs) - le	Le financement est négocié par les partenaires sociaux au sein des CCT et selon les cas est à charge de l'entreprise et/ou du travailleur	MBK Nederland, soit la fédération des PME aux Pays-Bas a mis en œuvre ce projet en mettant à disposition des moyens financiers pour la réalisation des avis sur mesure (entre autres éléments du projet qui ne sont pas abordés ici)

Pays	France	Danemark	Pays-Bas	Pays-Bas
Type de mesure	Mobilité	Mobilité	Mobilité	Mobilité
Nom de la mesure	Congé individuel de formation	Formations AMU (programmes de formation à l'emploi)	POP / POB et mesures négociées par les IS	Leercultuur in het MBK: Excelleren.nu
	du CIF, présents dans chaque région) ou encore d'organismes dont la compétence est limitée à une entreprise ou un groupe d'entreprises (AGECIF) qui prennent en charge le financement des congés, notamment la rémunération (totalement ou partiellement). Eventuellement le coût de la formation, les frais de transport, les frais d'hébergement.	participant au programme de formation perçoit une bourse fixe (aide de l'Etat pour la formation adulte). S'il est salarié et continue à percevoir son salaire pendant la formation, c'est l'employeur qui perçoit la subvention. des frais d'inscription sont également perçus pour certaines formations et représentent environ 15 % du coût total.		
Éléments d'évaluation	Bien que visant à la mobilité externe également, le CIF a surtout facilité la mobilité interne. A permis, en 2012, des formations certifiées et de véritables reconversions. (57 % de transitions effectives ; 74 % internes et 51 % externes). Priorité accordée aux salariés les moins qualifiés. Les formations en CIF sont de longue durée (En 2012, 56 % ont une durée de plus de 800 heures (durée moyenne de 780h) et 85 % conduisent à un diplôme d'Etat, seules 8,93 % n'ont pas abouti à une certification).	En 2010, plus d'un millions de participants. En grande majorité, les cours suivis sont de très courte durée (jusqu'à un demi jour de formation). Les chiffres de participation indiquent une forte baisse des participants employés et une forte augmentation des participants sans emploi. La plupart des participants disposent d'un niveau de qualification équivalent à la formation professionnelle initiale ou l'enseignement obligatoire.	en ce qui concerne le POB, une enquête indique qu'en 2012 31 % des interrogés trouvaient ce dispositif important, alors que 66 % le considéraient comme très important, en donnant leur préférence pour des formations courtes, allant de 1 à 3 jours. 68,5 % des travailleurs qui disposent d'un POB suivent au minimum une formation par an. Cependant, la majorité des travailleurs ne disposent pas d'un tel budget (voir le contenu des CCT sectorielles)	près de 700 PME ont été aidées dans le cadre de ce programme, près de 97 % d'entre elles estiment que leur participation à ce programme leur a permis de renforcer l'insertion de leurs collaborateurs sur le marché du travail et leur compétitivité

Pays	Suède	Suède	Danemark	Allemagne
Type de mesure	Insertion	Insertion	Insertion	Insertion
Nom de la mesure	Enseignement municipal pour adultes (Centres Komvux)	Working life introductory positions	Adult Apprenticeship	Dual System
Objectif	<p>1) Réduire les inégalités croissantes issues de l'éducation</p> <p>2) Offrir aux adultes des opportunités complémentaires à leur éducation</p> <p>3) Soutenir le marché du travail en formant la main d'œuvre</p>	<p>Combiner un premier travail et une formation professionnelle</p> <p>- L'emploi des jeunes est moins cher pour les entreprises</p> <p>- L'insertion des jeunes sur le marché du travail est facilitée et leur formation professionnelle renforcée.</p>	<p>L'objectif est de viser à lutter contre le chômage et spécifiquement celui des travailleurs sans qualification. L'objectif est aussi de développer les compétences d'un travailleur peu qualifié tout en lui permettant de travailler, sur base d'une rémunération équivalente à son niveau de qualification avant l'obtention du certificat de formation (au moins la rémunération la plus faible d'un travailleur non qualifié de ce secteur).</p>	<p>Offrir une éducation en entreprise et en milieu scolaire pour l'apprentissage d'un métier et volonté de former des travailleurs qualifiés.</p>
Contexte	<p>L'apprentissage tout au long de la vie est le principe fondamental sur lequel repose en Suède l'organisation de tout type d'apprentissage. L'éducation municipale pour adultes datant de 1968 est un des exemples qui caractérisent la grande tradition d'éducation populaire des adultes publiquement soutenue en Suède. De manière générale, les politiques éducatives suédoises se veulent universalistes et expliquent, par exemple, pourquoi les frontières entre formation initiale et formation continue sont faibles.</p>	<p>Chômage des jeunes élevé en Suède (23,6 % en 2013)</p>	<p>Mécanisme qui existe depuis 1997</p>	<p>L'apprentissage sur le lieu de travail en Allemagne est une vieille tradition. Le système dual moderne remonte au début du XXème siècle. L'ancrage culturel de ce dispositif propre à la société allemande est fortement marqué.</p>

Pays	Suède	Suède	Danemark	Allemagne
Type de mesure	Insertion	Insertion	Insertion	Insertion
Nom de la mesure	Enseignement municipal pour adultes (Centres Komvux)	Working life introductory positions	Adult Apprenticeship	Dual System
Public visé	<ul style="list-style-type: none"> - adultes ne disposant pas des compétences et des connaissances de base, c'est-à-dire celles généralement acquises pendant le parcours scolaire obligatoire - adultes n'ayant pas atteint le niveau secondaire supérieur - adultes en recherche d'amélioration de leurs compétences, en recherche de cours de perfectionnement - Règle générale : avoir 20 ans ou plus 	Jeunes au chômage de moins de 25 ans avec peu ou sans expérience professionnelle	Tout individu de plus de 25 ans peut participer à ce programme s'il est 1) employé sans qualifications professionnelles ou avec une formation obsolète depuis 5 ans, ou 2) sans emploi et sans qualifications reconnues depuis 9 mois (ou 6 mois s'il a moins de 30 ans). => visée très large du programme : demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail, travailleurs peu qualifiés, NEETs.	L'accès au système dual n'est pas lié à la possession d'un titre mais est ouvert à tous. L'âge moyen des apprentis était de 20 ans en 2012 et ne cesse d'évoluer à la hausse depuis les années 70. Les apprentis peuvent avoir entre 15 et 40 ans. Se côtoient autant des apprentis IVET (avec ou sans diplôme de l'ens. sec. inf) que des apprentis déjà diplômés de l'enseignement secondaire supérieur que des apprentis plus âgés.
Acteurs	Communes, l'Etat	Etat, entreprises, partenaires sociaux	Ministère de l'éducation, Jobcentres locaux, entreprise, collège professionnel, travailleur ou demandeur d'emploi	Pouvoirs publics (fédéral et fédérés), les partenaires sociaux (à tous les niveaux décisionnels), chambres de commerce et d'industrie, les entreprises.

Pays	Suède	Suède	Danemark	Allemagne
Type de mesure	Insertion	Insertion	Insertion	Insertion
Nom de la mesure	Enseignement municipal pour adultes (Centres Komvux)	Working life introductory positions	Adult Apprenticeship	Dual System
Fonctionnement	<p>L'enseignement municipal pour adultes est en Suède l'une des principales formes d'enseignement et de formation professionnelle pour adultes. Il est gratuit et dispensé par les communes (obligation légale) à l'aide de centres appelés «Komvux». Les cours offerts sont théoriques/généraux ou à orientation professionnelle.</p> <p>Cet enseignement peut mener à l'obtention de certificats, 'équivalents, dans certaines conditions, au diplôme secondaire supérieur et, doit permettre le passage à l'enseignement supérieur ou à diverses formes de formation post-secondaire.</p> <p>Outre l'enseignement scolaire, les centres offrent des cours de perfectionnement, des services de supervision, d'orientation et d'évaluation des compétences. En matière d'insertion socio-professionnelle, ce qui relève de la «mise à niveau des compétences de la formation des chômeurs s'effectue également en partie dans le cadre de l'enseignement municipal pour adultes.</p>	<p>Le dispositif vise à subsidier l'emploi des jeunes tout en lui permettant de continuer à se former (15 % du temps de travail d'un jeune employé par ce type de contrat doit être consacré à de la formation professionnelle et est non payé)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contrat établi doit avoir une durée minimale de 6mois et maximale de 12 mois. - Pour bénéficier du soutien financier prévu, les employés des entreprises participantes doivent relever d'une convention collective 	<p>Les individus peuvent être engagés dans une entreprise en tant que stagiaire sur le principe de l'alternance. Un contrat d'alternance est conclu entre l'employeur et un « jobcentre » local (sur base d'une législation spécifiant les éléments éducatifs, contractuels et de formation à respecter dans le cadre de l'alternance). Le parcours de formation suivi lui permet ensuite d'obtenir une qualification reconnue. Ces programmes ne peuvent se développer que dans le cas de fonctions où les offres d'emploi existent ou dans le cas où on constate un manque de main d'œuvre disponible => liste positive nationale annuelle des fonctions concernées</p>	<p>Les apprentis sélectionnés par les entreprises formatrices passent 3-4 jours par semaine en entreprise et 1-2 jours à l'école professionnelle. L'offre des places d'apprentis n'est pas garantie, elle suit un équilibre de marché entre les apprentis qui postulent et les entreprises qui les acceptent ou non.</p> <p>L'offre des formations est fixée dans un répertoire national et est continuellement adaptée en fonction des évolutions du marché du travail (forte implication des IS à ce niveau). Cette offre est large et couvre autant des formations faiblement qualifiées que des formations dans des secteurs hautement qualifiés. L'implication des entreprises est importante dans le sens où le bon fonctionnement du système dual repose en grande partie sur leur capacité à offrir des places d'apprentis et à les financer.</p>

Pays	Suède	Suède	Danemark	Allemagne
Type de mesure	Insertion	Insertion	Insertion	Insertion
Nom de la mesure	Enseignement municipal pour adultes (Centres Komvux)	Working life introductory positions	Adult Apprenticeship	Dual System
Financement	Le financement est majoritairement public, issu des municipalités et de subventions de l'Etat.	Les employeurs prenant part au dispositif bénéficient des incitants financiers suivants : 1) Exonération de la contribution de 31,41 % normalement due sur le salaire brut 2) Subvention d'environ 278 euros par mois (montant en vigueur en mai 2014)	L'entreprise qui accueille le stagiaire reçoit une allocation d'environ 20 % du salaire de celui-ci, pendant 2 ans. Pour les heures passées à l'école, c'est le Ministère de l'éducation qui paie une partie de cette rémunération (via un subside versé), tandis que le jobcentre local prend en charge le subside pour la partie de rémunération du stagiaire pour les heures prestées en entreprise. C'est également le jobcentre qui décide si le contrat d'apprentissage peut être conclu et qui gère les subsides versés à l'employeur (il est à noter que le subside ne peut être versé à un employeur qui bénéficierait déjà d'autres subsides publics dans le cadre de l'apprentissage).	Le financement du système dual repose à la fois sur les entreprises (au 2/3) et à la fois sur les pouvoirs publics (1/3) : les couts de formation et les allocations payées aux apprentis reviennent aux entreprises, la scolarité en école professionnelle est à charge des pouvoirs publics (gouvernement fédéral et Lander). Des mesures spécifiques à charge des pouvoirs public sont mises en place pour stimuler l'apprentissage de «groupes à risques».
Éléments d'évaluation	- La FP initiale dispensée dans le cadre de l'enseignement municipal pour adultes est la forme la plus répandue de formation professionnelle pour adultes en Suède. En 2008-09, près de 200 000 adultes ont intégré l'enseignement municipal pour adultes - Les personnes âgées, les adultes au chômage et les adultes peu qualifiés sont beaucoup plus susceptibles de participer à des formes d'éducation et de formation que dans les autres pays européens (les chiffres pour la Suède sont près de quatre fois plus élevés que les moyennes européennes correspondantes, les plus âgés participent à hauteur de 18,3 % (UE 5,3 %), les peu-qualifiés 15,8 % (UE 3,9 %) et les adultes au chômage 40,3 % (UE 9,2 %).	Dispositif introduit en janvier 2014, pas encore d'évaluation du dispositif et il semblerait que le projet pilote n'ait pas été concluant. Il s'agit de la première initiative du genre en Suède, prise spécifiquement pour combattre le chômage des jeunes.	Environ 1000 nouveaux contrats d'apprentissage chaque année. Effets positifs déjà constatés : voir présentation PPT jobcentre Lolland et premiers résultats disponibles pour 2013 et 2014 - 70 % des apprentis en emploi après un an pour les demandeurs d'emploi ; - Effet moins fort mais encore existant les années suivantes Rôle central des jobcentre pour la bonne coopération de tous les acteurs et l'adéquation des programmes d'alternance, ainsi que pour la disponibilité et le succès de l'initiative (pas trop de places d'apprentis adultes au risque de ne plus laisser la possibilité aux jeunes d'entrer en apprentissage !) Généralement, les apprentis sont motivés (rémunération) et possèdent déjà plusieurs compétences qui plaisent aux employeurs (dont une certaine expérience professionnelle)	L'intérêt national porté au système allemand est particulièrement important. Il s'explique à la fois, par l'attractivité du système -plus de 2/3 des élèves allemands suivant une formation professionnelle secondaire supérieure en font partie - et, à la fois, par la reconnaissance dont il bénéficie dans la société allemande. En effet, contrairement à d'autres pays, la formation en alternance a une image positive en Allemagne, elle est considérée comme la meilleure formation professionnelle.

