



HORIZON BELGIQUE 2030

**Vision pour un avenir
meilleur pour la Belgique**

Version 2.0 – décembre 2023



11 UN PAYS OÙ CHACUN REÇOIT UN « SAC À DOS » DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE AFIN D'ÊTRE PRÊT POUR LES RÉVOLUTIONS VERTE ET NUMÉRIQUE

1 OÙ EN SOMMES-NOUS AUJOURD'HUI ?

L'innovation technologique toujours plus rapide, la mondialisation de l'économie, la digitalisation, l'économie de services et l'évolution vers une économie verte et sobre en carbone nécessitent une main-d'œuvre très qualifiée.

Comme tous les niveaux de pouvoir sont compétents de l'une ou l'autre manière en matière de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, on est en présence d'un embrouillami d'initiatives et de règles qui entraîne parfois un manque d'efficacité. Quelle entreprise s'y retrouve encore ?

Depuis la sixième réforme de l'État, la formation est en grande partie communautarisée. La répartition des compétences entre les Communautés et les Régions est extrêmement complexe. Ainsi, les Communautés sont responsables de l'enseignement et de l'éducation permanente. Les Régions sont compétentes pour le placement, le congé-éducation payé, les programmes d'emploi, l'activation et l'aide aux entreprises. La politique du marché de l'emploi, quant à elle, relève à la fois de la compétence des autorités fédérales, des Régions et des Communautés. Dans le sillage de cette structure complexe, on trouve un certain nombre d'instruments et d'incitants pour stimuler la formation. En 2022, le deal sur l'emploi a également introduit le droit individuel à la formation de cinq jours pour chaque travailleur et l'établissement obligatoire de plans de formation annuels.

Avec son plan d'action ambitieux visant à mettre en œuvre le socle des droits sociaux (Pillar of Social Rights), l'Europe aussi fait de l'apprentissage tout au long de la vie une priorité. Dans ce cadre, la Commission européenne a adopté fin 2021 une recommandation sur le compte formation individuel.

En exécution du Plan de relance et de résilience de la Commission européenne, également appelé plan de relance, la Belgique met l'accent sur l'apprentissage tout au long de la vie. Ainsi, notre pays prévoit la création d'un compte formation individuel pour tous les citoyens qui sont ou veulent être actifs sur le marché du travail belge.

Différents niveaux politiques prennent actuellement des initiatives pour élaborer un compte formation.

Le pire scénario : le citoyen qui se retrouve avec non pas un mais plusieurs comptes formation.

2 OÙ VOULONS-NOUS ÊTRE EN 2030 ?

En 2030, chaque citoyen en âge de travailler devrait disposer d'un compte formation unique. Cela permettra à l'individu d'investir lui aussi dans sa formation et de veiller à son employabilité.

En 2030, ce compte formation sera l'outil par excellence de l'employabilité durable, la clé d'une population active maniable et employable, capable de réagir activement à l'évolution des circonstances et de contribuer ainsi à assurer notre prospérité.

En 2030, nous aurons un compte formation qui :

Activera, stimulera et sensibilisera le citoyen et l'encouragera à apprendre tout au long de sa vie

S'inscrira dans un paysage de la formation où les initiatives seront moins nombreuses, avec une meilleure coordination et harmonisation des instruments et des modalités disponibles. Et qui, dès lors reposera sur des bases solides en répertoriant, organisant et rationalisant les incitants et les droits existants

Se situera en dehors de la relation de travail

S'adressera à chaque citoyen



En 2030, chaque citoyen en âge de travailler devrait disposer d'un compte formation unique.

3 QUELLES SONT LES ACTIONS À ENTREPRENDRE ?

Les autorités fédérales doivent prendre l'initiative d'un indicateur de formation (numérique) convivial afin d'informer chaque citoyen de manière personnalisée de tous les incitants publics (fédéraux et régionaux) existants pour des formations en faveur de l'employabilité générale.

Le compte formation ne doit pas s'y ajouter, mais les remplacer. Par ailleurs, une coordination s'impose entre le fédéral et les Régions pour sa mise en œuvre.

Le compte formation doit être mis en place :

- En accord avec les partenaires sociaux à tous les niveaux ;
- Via une concertation intensive entre les niveaux politiques afin d'harmoniser leurs interprétations ;
- Par phases.

PHASE 1 : INDICATEUR DE FORMATION

À la base, la version light du compte formation est un indicateur de formation qui informe et sensibilise. Les incitants existants pour l'employabilité sur le marché du travail sont étudiés à la mesure de l'individu, à l'instar de « My career ». Il s'agit dans un premier temps d'incitants régionaux hors de la relation de travail. Cependant, afin de ne pas perturber la mobilité interrégionale, on utiliserait une application uniforme pour tout le pays.

PHASE 2 : « SAC À DOS », PORTEFEUILLE D'E-COMPÉTENCES

À un stade ultérieur, le compte formation peut être transformé en un « sac à dos ». Il contiendrait les informations de la version light, complétées par les ressources (argent, temps...) qui ont été économisées pour la formation au cours de la carrière. Ce « sac à dos » est rempli de manière équilibrée par le gouvernement et le citoyen. Ce dernier contribue donc également au compte formation – sauf en ce qui concerne les groupes à risque. Pensez à une prime, une indexation ou une augmentation qui n'est pas immédiatement versée, mais qui est placée dans le sac à dos d'une manière fiscalement avantageuse.

Moyennant l'accord de l'employeur, le crédit de formation du compte individuel ou encore des régimes sectoriels pourraient y être intégrés, pour autant qu'il s'agisse de droits individuels.

Sous la forme d'une application, le compte formation peut également fonctionner comme un portefeuille électronique de compétences dans lequel les compétences acquises de manière informelle ou non formelle sont certifiées.

La collaboration est essentielle pour la réussite de ce projet.

Le compte individuel formation est un outil, un moyen de stimuler l'employabilité durable. Toutefois, s'il est élaboré sans concertation intensive des partenaires sociaux et de tous les niveaux politiques concernés, il risque de manquer son objectif.

Horizon Belgique 2030 – Une publication
de la Fédération des entreprises de Belgique

RÉDACTION

Ouvrage collectif sous la direction d'Edward Roosens, chief economist de la FEB,
et d'Amélie Wuillaume, ex-conseiller adjoint du centre de compétence Entrepreneuriat numérique & innovant de la FEB

RÉDACTION FINALE

Hilde De Brandt, Véronique Gesché et Anne Michiels

TRADUCTION

Service de traduction FEB

RESPONSABLE DES PUBLICATIONS

Stefan Maes

ÉDITEUR RESPONSABLE

Stefan Maes, Rue Ravenstein 4, 1000 Bruxelles

ISBN : 9789075495867

Dépôt légal : D/2023/0140/10

Date de publication : mai 2022, version 2.0 décembre 2023

Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

Cette publication peut être lue en ligne sur www.feb.be > Publications



Porte-parole des entreprises de Belgique, la FEB représente – au travers d’une quarantaine de fédérations sectorielles membres – plus de 50.000 petites, moyennes et grandes entreprises. Ensemble, elles assurent 75% de l’emploi dans le secteur privé, 80% des exportations et 2/3 de la valeur ajoutée créée en Belgique. Seule coupole d’employeurs au niveau interprofessionnel, la FEB représente les entreprises des trois Régions du pays.