ITINERA INSTITUTE ANALYSE

Expertise - Pathways - Impact

Le compte formation passé au crible

2019/11
18| 11 | 2019

COMMUNAUTÉ
PROSPÉRITÉ
PROTECTION

Dans notre économie de connaissances ouverte, les connaissances et les compétences sont plus importantes que jamais. En outre, les connaissances et compétences qui seront productives au cours des décennies à venir évoluent de plus en plus vite. Et il sera indispensable d'accroître significativement notre taux d'occupation, à présent de 71%[1], pour pouvoir continuer à financer l'État-providence.

Ces diverses tendances exigent un apprentissage tout au long de la vie : l'édition la plus récente du World Competitiveness Ranking publié par l'IMD y voit une des priorités pour notre pays dans l'optique des défis à venir. Sans apprentissage tout au long de la vie, notre compétitivité est vouée à se dégrader.[2] Or si le sujet est au centre des discussions depuis longtemps, nos performances restent moyennes à mauvaises en matière de nouvelle culture d'apprentissage. Le compte formation, une forme de financement de la demande, est un instrument de cette nouvelle culture de l'apprentissage. D'où cette note de réflexion, en introduction d'une analyse plus large du développement, de l'entretien et de l'exploitation du talent sous toutes ses formes.

1 Taux d'emploi 20-64 ans au deuxième trimestre 2019 ; Belgique : 71,0%, Flandre : 76,0%, Wallonie : 65,2%, Région de Bruxelles-Capitale : 61,7%. Statbel, Employment and Unemployment | Statbel.
2 IMD, World Competitiveness Ranking 2019.

SIMON GHIOTTO
Fellow Itinera

Contenu

1. Citoyens aux commandes 3
1.1. Les risques d'un financement de la demande 5
1.2. Formes de financement de la demande 5
2. Compte formation 8
2.1. Quand ouvrir le compte formation ? 9
2.2. À qui est destiné le compte formation ? 10
2.3. Le début du compte formation, un petit coup de pouce ? 11
2.4. Comment financer le compte formation ? 11
2.5. Égalité absolue ou soutien selon les besoins ? 15
2.6. À quoi est destiné le compte formation ? 15
2.7. Quels frais le compte formation couvre-t-il ? 17
2.8. Comment consulter le compte formation ? 20
2.9. Qui gère le compte formation ? 20
2.10. Le compte formation sera-t-il porteur d'intérêt ? 21
2.11. Un crédit formation parallèlement au compte formation ? 22
2.12. Quid du solde à l'âge de la retraite ? 22
3. Conclusion 24

Dans cet article, nous commencerons par discuter le pourquoi du financement de la demande et du compte formation. Ensuite, nous aborderons les arbitrages politiques que nous devrons opérer. L'idée n'est pas tellement neuve dans le contexte belge : il est déjà possible de convertir une partie de l'indemnité de licenciement en un budget formation, et le modèle cappuccino proposé par la ministre De Block inclut également une forme de compte formation ; il figure enfin dans le nouvel accord du gouvernement flamand.[3]

Le compte formation est un élément d'un compte carrière plus large qui comprendrait le poste budgétaire lié à la formation et au développement personnel. En outre, on y trouverait notamment les postes budgétaires des fins de carrière, de l'épargne temps et la mobilité sur le marché du travail.[4] Le compte formation est en premier lieu un instrument de financement : il offre un soutien financier assorti d'un accompagnement et laisse ainsi les rênes aux citoyens. Il contribue donc au développement d'une culture de l'apprentissage, mais celle-ci nécessite bien d'autres ingrédients.

1. CITOYENS AUX COMMANDES

En principe, un financement de la demande n'attribue pas les ressources financières aux institutions ou organisations, mais aux citoyens. Ces derniers peuvent les utiliser pour acheter des services d'éducation et de formation et prendre ainsi le contrôle de leur développement. Cela ne signifie pas qu'ils soient abandonnés à leur sort : les pouvoirs publics continueront assurément à fournir la carte et même le système de navigation de l'écosystème d'apprentissage. Mais c'est le citoyen qui indiquera la destination finale et fera son choix parmi les itinéraires proposés.

L'OCDE met en avant huit valeurs clés du financement de l'apprentissage tout au long de la vie.[5]

- *Minimisez les charges administratives*

Des conditions d'attribution claire et un dispositif de contrôle doivent permettre de faire parvenir l'aide aux groupes défavorisés – comme les personnes faiblement qualifiées – et d'empêcher la fraude. Les règles doivent rester simples pour faciliter l'utilisation. La technologie peut y contribuer en numérisant les procédures et en automatisant l'attribution de droits.

- *Restez simple*

Un trop vaste éventail de mesures spécifiques empêche les pouvoirs publics et les citoyens de conserver une vision globale. De plus, l'économie comportementale nous apprend que l'embarras du choix peut être source de stress – et même de paralysie.

3 Departement Kanselarij en Bestuur, Regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2019-2024.
4 Voir par exemple De Vos, 2014-2019: Naar een betere arbeidsmarkt.
5 OCDE, *Getting Skills Right - Financial Incentives for Steering Education and Training*.

- *Introduisez de la flexibilité dans la conception des formes de formation*

Rendez l'offre flexible : l'environnement évolue rapidement, l'offre doit suivre. Intégrez une information efficace, évaluez et apportez les corrections nécessaires, et concertez-vous régulièrement avec toutes les parties prenantes.

- *Impliquez les partenaires sociaux*

Les partenaires sociaux – organisations syndicales et patronales – constituent des parties prenantes importantes. Impliquez-les dès le début dans l'écosystème d'apprentissage tout au long de la vie.

- *Exploitez les opportunités que peut apporter la technologie*

La technologie peut faciliter l'accès et réduire le coût de l'information, de l'accompagnement, du soutien et des formations. Des plates-formes numériques et partagées peuvent servir différents acteurs et permettent de capter, d'analyser et d'exploiter les informations presque en temps réel pour adapter l'offre.

- Reconnaissez et certifiez l'apprentissage informel et non formel

Les apprentissages informel et non formel sont très précieux, plus encore que l'apprentissage formel selon certains spécialistes. Les flux de financement pour l'apprentissage tout au long de la vie doivent également le refléter. La certification des compétences le rend visible et accroît la mobilité sociale.

- Le financement n'est qu'une partie de l'histoire

Il faut certes prévoir suffisamment de moyens financiers et les utiliser à bon escient, mais il est primordial d'intégrer l'ensemble dans un large écosystème et une culture de l'apprentissage tout au long de la vie.

- *Prévoyez une évaluation régulière*

Il ne sera possible d'améliorer progressivement le système, de gagner en efficacité et en efficience qu'en étudiant ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, pour qui et dans quelles circonstances. Cela implique également de définir des objectifs clairs et mesurables dès le départ.

Dans la littérature, on affirme parfois que des compétences dépassées constituent désormais un risque social. L'avenir de la sécurité sociale devrait alors les assurer selon les mêmes structures et principes que les risques sociaux qui ont été à l'origine de la sécurité sociale : une assurance chômage pour ceux qui ont perdu leur emploi, une pension pour ceux qui vivent plus longtemps qu'ils ne sont capables de travailler, une assurance maladie pour les risques de santé, et des allocations familiales pour les familles nombreuses. Ce débat est passionnant, mais ne relève pas de cette note de réflexion.

1.1. Les risques d'un financement de la demande

Un financement de la demande peut parfaitement répondre aux critères établis, mais peut également échouer. Il n'est donc pas simple de le mettre sur pied.

Il faut avoir conscience que le financement de la demande limite le contrôle des pouvoirs publics dans l'écosystème du talent. Si l'on souhaite des mesures complémentaires ou si l'on veut proposer un travail sur mesure, les schémas deviennent plus complexes, et possiblement moins efficaces et plus chers. Un arbitrage important qu'il faut opérer avec soin.

Un financement de la demande exige des fournisseurs de possibilités d'apprentissage qu'ils analysent convenablement la demande et fassent preuve de flexibilité. Ce n'est pas une mission aisée, surtout pour des formations qui exigent une infrastructure plus coûteuse. Cependant, les fournisseurs doivent s'approprier cette flexibilité. Peut-être un résidu de financement de l'offre restera-t-il souhaitable, mais si l'offre disponible est suffisante, accessible et qualitative, et moyennant la flexibilité nécessaire, ce pourrait ne pas être le cas.

Il est important d'établir les schémas de manière à ce qu'ils contribuent effectivement à une culture d'apprentissage sur toute l'étendue de la société, avec une attention particulière pour les groupes défavorisés qui présentent les besoins de formation complémentaire les plus importants. Un financement de la demande implique le risque des financer des formations pour lesquelles la demande est déjà suffisante et qui sont proposées sans problème par des entreprises sur le marché. Cela exige une évaluation constante de l'offre et de la manière dont elle est formulée.

La question du financement de la demande s'étend évidemment sur les moyens disponibles. Nous devons cependant avoir conscience du fait qu'en Belgique, ce sont surtout des obstacles non financiers qui s'opposent à la formation continue. On y répondra par des mesures d'accompagnement.[6]

1.2. Formes de financement de la demande

Il existe trois grandes variantes de financement de la demande : les avantages fiscaux, les programmes de dépenses et les droits de tirage.

Les avantages fiscaux impliquent que les coûts de la formation puissent être déduits fiscalement, généralement selon le raisonnement qu'ils contribuent à acquérir un revenu plus élevé (et constituent à ce titre des « frais professionnels »).

Les programmes de dépenses compensent les frais de formation au moyen de chèques à échanger auprès d'institutions agréées.

On peut imaginer que ces chèques doivent d'abord être achetés par le citoyen, puis échangés auprès de prestataires de services qui s'adresseront à leur tour aux pouvoirs publics (et les échangeront contre un montant supérieur à ce qu'a payé initialement le citoyen) ; ou par un régime de tiers payant. Dans ce cas, le prestataire de services s'adresse directement aux autorités quand un ayant droit achète une formation.

En Flandre, nous connaissons les chèques formations (*opleidingscheques*) pour les travailleurs et le portefeuille PME (*KMO-portefeuille*) pour les entrepreneurs. La Wallonie dispose des *chèques formation* (pour les travailleurs, mais à commander via l'employeur), et Bruxelles propose des chèques-langues et des chèques TIC par le biais d'Actiris.

Les droits de tirage fournissent aux citoyens un budget qu'ils peuvent consacrer à la formation de leur choix. Ils se situent donc dans le prolongement des programmes de dépenses, mais sont de nature structurelle.

Aux Pays-Bas, la *Commissie Vraagfinanciering MBO* (Commission Financement de la demande de l'Enseignement professionnel) a analysé l'utilité du financement de la demande comme instrument destiné à aider les citoyens à suivre une formation professionnelle dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie. Ils ont évalué les variantes ci-dessus en termes d'impact, de transparence, de liberté de choix, de responsabilité et d'accessibilité.

Pour la commission, la forme de financement doit (1) provoquer une rupture de tendance et avoir un impact significatif, (2) informer le citoyen des possibilités (financières) dont il dispose, (3) permettre au citoyen de choisir une formation adaptée à sa situation et ses besoins, (4) refléter la responsabilité partagée du processus d'apprentissage et (5) favoriser l'accessibilité aux formations.

Ce sont les droits de tirage qui satisfont au mieux ces critères. Le tableau ci-dessous résume brièvement leurs conclusions.[7]

	Principaux types de financement de la demande		
Critères de pondération	**Facilités fiscales**	**Programmes de dépenses**	**Droits de tirage**
1 Impact	-	+/-	+
2 Transparance	-	-	+
3 Liberté de choix	+	+/-	+/-
4 Responsabilité	+/-	-	+
5 Accessibilité	-	-	+/-

6 *OCDE, OECD Skills Strategy Flanders*; OCDE, Dashboard on priorities for adult learning ; OCDE, *Getting Skills Right - Financial Incentives for Steering Education and Training*.
7 Commissie vraagfinanciering mbo, Doorleren werkt Samen investeren in nieuwe zekerheid.

En théorie, les avantages fiscaux sont disponibles à tous, sont très aisés à traiter et offrent une liberté totale. Mais ils exigent une connaissance de l'avantage fiscal, des capacités financières pour avancer les frais, et un revenu imposable. De plus, ils ne couvrent qu'une partie des frais. Ils excluent les bas revenus et sont surtout attrayants pour ceux qui ont suivi de longues études. De plus, c'est un instrument qui ne concerne que les pouvoirs publics et le citoyen : l'employeur n'intervient pas.
Un programme de dépenses ne nécessite pas de préfinancement et permet aux pouvoirs publics de focaliser son investissement sur des groupes cibles ou des dépenses données. Mais cet investissement est souvent limité dans la pratique : soit il est concentré sur un groupe donné, soit on ne pourra mettre qu'un montant plus réduit à la disposition d'une large tranche de la population.

> Les chèques-formation flamands en sont une bonne illustration : sous certaines conditions, la Région flamande peut rembourser certes le coût total de la formation au lieu de la moitié, mais il s'agit toujours de maximum 250 euros par année civile, quelles que soient les dépenses des années précédentes. Il est donc difficile d'utiliser cet instrument pour financer une formation coûteuse ou de longue durée, mais rien n'empêche de suivre de petites formations année après année. La possibilité de réduire le chèque à certains groupes ou certaines formations accroît le caractère ciblé de l'investissement, mais limite la liberté de choix du citoyen et peut mener à l'instauration de procédures de demande et de conditions (complexes). De plus, cet instrument peut alors être associé – négativement – à certains groupes, alors que l'objectif est précisément de mettre en place un large instrument favorisant l'employabilité à grande échelle.

Les droits de tirage, comme le compte formation qui a finalement été proposé par la commission néerlandaise, peuvent être considérés comme une forme dynamique de programme de dépenses. Ils recherchent un équilibre entre la simplicité et la liberté de choix des avantages fiscaux et le préfinancement caractéristique d'un programme de dépenses. De plus, il est possible d'adapter les droits de tirage et leur utilisation à des groupes cibles ou des formations données, et d'y faire contribuer les différentes parties – pouvoirs publics, citoyens et employeurs. En outre, il est possible d'épargner des droits de tirage, et ils offrent un aperçu transparent.[8]

8 Commissie vraagfinanciering mbo.

2. COMPTE FORMATION

Le concept de compte formation a déjà été suggéré à de nombreuses reprises et sous diverses formes, notamment par la Commission européenne, le CDA (parti démocrate-chrétien néerlandais), le Forum économique mondial, l'Organisation internationale du travail, le VOKA, etc.[9] Parfois dans le cadre de propositions détaillées, parfois juste à l'état conceptuel. Cette notion couvre cependant des projets très différents. Ainsi le « compte formation » de l'IVOC, le fonds de formation de l'industrie belge de la mode et de la confection, consiste-t-il en un remboursement de formations spécifiques au secteur, sans constitution de droits. Il ne répond donc pas du tout à ce que nous envisageons. Dans ce qui suit, nous tenterons de distinguer les différentes versions du compte formation.
Nous voyons le compte formation comme un sac à dos personnel de droits spécifiques associés au citoyen. Les droits restent valables pendant toute sa carrière, et suivent le citoyen au gré de ses employeurs, secteurs et statuts. Il tend à simplifier et regrouper des initiatives et moyens existants en matière de formations (pour le marché).

> L'OCDE avait d'ailleurs recommandé une telle simplification quand elle a réalisé une analyse critique de la stratégie flamande en matière de talents.[10] Ce n'est pas nouveau : en se concentrant uniquement sur la demande et sans même tenir compte des initiatives sectorielles, une étude de 2013 a recensé quelque 13 mesures différentes qui sont régulièrement cumulées. Une étude comparative de 2009 a également conclu qu'il n'était pas nécessaire de prévoir davantage de possibilités d'aides, et qu'il fallait au contraire les simplifier et en améliorer la lisibilité afin d'en permettre une utilisation efficace.[11]

Si un regroupement des instruments politiques ouvre des possibilités de simplification, sa mise en œuvre pratique peut apporter des complications. Nous devons également tirer des enseignements de ce qui se fait à l'étranger, d'expériences antérieures, et d'autres branches politiques.

> L'exemple le plus connu – ou le plus célèbre – est le compte formation anglais qui a été abandonné après quelques années en raison de fraudes très répandues et de l'utilisation de formations moins pertinentes. La critique est aisée a posteriori, mais des études effectuées par la suite ont démontré que la structure du système n'était pas adaptée au support d'une culture de l'apprentissage efficace et efficiente.[12]

9 Commission européenne, "Council Recommendation on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults Taking stock of implementation measures"; OCDE, *Getting Skills Right Engaging low-skilled adults in learning*; OCDE, *OECD Skills Strategy Flanders*; The Economist, "Lifelong Education - Special Report"; WEF, "The Future of Jobs Report 2018"; OCDE, *Educational Opportunity for All*; Sels, Vansteenkiste, en Knipprath, "Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050"; Center for American Progress, "From Poverty to Prosperity- A National Strategy to Cut Poverty in Half"; Wilthagen, "Scholingsbeleid moet op de schop"; ILO, "Skills policies and systems for a future workforce - Global Commission on the future of work"; Commissie vraagfinanciering mbo, "Doorleren werkt Samen investeren in nieuwe zekerheid"; Demeester e.a., "Levenslang leren - samen beter presteren".
10 OCDE, OECD Skills Strategy Flanders; OECD, Getting Skills Right.
11 Sels, "Heeft Vlaanderen nood aan 'meer'?"; Valsamis, Sels, en De Coen, "Vlaamse overheid Departement Werk & Sociale Economie Koning Albert II-laan 35 bus 20 1030 Brussel".
12 UK Commission for Employment and Skills, "Personal Learning Accounts Building on lessons learnt"; Demeester e.a., "Levenslang leren - samen beter presteren"; SEO e.a., "Leerrechten doorgerekend: scenario's voor investeringen in leven lang ontwikkelen".

Le compte formation est attaché au citoyen, pas à son statut professionnel ou à ses relations économiques. Cependant, la place du citoyen sur le marché du travail y jouera un rôle, comme sa relation avec un employeur ou avec un service de l'emploi. Plusieurs acteurs interviennent, tant dans le financement que dans l'accompagnement, et des tâches et rôles sont également attribués aux pouvoirs publics. Mais le principal avantage du compte formation est précisément sa capacité à impliquer différents acteurs en restant en dehors de ces relations classiques.
Le compte formation est un instrument de financement facilitateur appelé à constituer l'une des pierres angulaires d'un système d'apprentissage tout au long de la vie qui peut provoquer un bouleversement culturel complet. L'objectif est que le compte formation fasse progresser et stimule au niveau individuel et social ; sans doute une politique d'accompagnement restera nécessaire pour engendrer une véritable culture de l'apprentissage.[13]

Aux Pays-Bas, on essaye d'évaluer le « rendement » d'une politique de compte de formation : selon le modèle utilisé[14], on en arrive à une augmentation possible du revenu imposable moyen de 0,7% à 1,4% au niveau de la population, et un résultat budgétaire net compris entre 3 et 327 millions.[15]

2.1. Quand ouvrir le compte formation ?

Théoriquement, le principe du compte formation peut s'appliquer à toute la vie du citoyen, mais il est préférable de réduire le concept pour l'enseignement postinitial.

> Le programme canadien entre-temps arrêté Learn$ave était ouvert à tous à partir de 21 ans, ainsi qu'aux 18 à 20 ans qui ne fréquentaient plus l'enseignement ; à Singapour, le Skillsfuture Credit est à la disposition de chaque citoyen à partir de 25 ans ; le Washington LiLAs (Lifelong Learning Account) était destiné aux travailleurs à partir de 18 ans, et chaque Français ouvre automatiquement un Compte Activité qui couvre trois comptes formation à son 15e ou son 16e anniversaire.[16]

13 Commissie vraagfinanciering mbo, "Doorleren werkt Samen investeren in nieuwe zekerheid"; UK Commission for Employment and Skills, "Personal Learning Accounts Building on lessons learnt".
14 Le « rendement » variait entre le rendement de l'enseignement initial et la moitié de celui-ci, et la participation estimée sur la base d'études empiriques antérieures était comprise entre 25% et 50% des droits de formation disponibles. Il s'agissait cependant d'un compte formation simplifié : aucun apport des travailleurs ou des employeurs, tous les droits de formation attribués au début, dans un steady state – sans frais de transition –, avec un marché très performant pour les fournisseurs de formation, des citoyens rationnels et parfaitement informés, et sans effets comportementaux. De plus, les droits de formation étaient attribués en fonction de la qualification initiale : ceux qui n'avaient bénéficié que d'une formation réduite recevaient plus que ceux qui avaient suivi de longues études et les titulaires de Master ne recevaient rien. Cela limite l'effet d'aubaine et accroît proportionnellement le poids des demandeurs d'emploi. SEO e.a., "Leerrechten doorgerekend: scenario's voor investeringen in leven lang ontwikkelen".
15 SEO e.a.
16 DGEFP, "À qui s'adresse le compte activité ?"; Washington State LiLA, "Washington State Lifelong Learning Accounts Program Guidelines"; Ministry of Manpower, "Skillsfuture Credit FAQ"; Credit Union Central of Canada, "Matched Savings Toolkit"

> La Commission néerlandaise de financement de la demande de l'enseignement professionnel recommande d'introduire le financement de la demande dans la qualification de départ – c'est-à-dire le diplôme d'enseignement secondaire – ou à l'âge de 27 ans : c'est l'âge auquel on peut obtenir une allocation sans obligation de travailler ou d'apprendre aux Pays-Bas.[17] Une telle disposition constitue ainsi un incitant supplémentaire pour terminer l'enseignement secondaire et tend ainsi à lutter contre le décrochage scolaire.

D'autres comptes formation et schémas comparables prévoient des limites d'âge et des critères différents, mais le modèle est clair : le compte formation s'ouvre à l'entrée sur le marché du travail. La double limite d'une qualification de départ et d'un âge minimal est une excellente trouvaille, parce qu'elle établit une distinction entre l'enseignement initial et l'enseignement postinitial et incite à aller au bout de l'enseignement secondaire. Ce qui est également possible par le biais de parcours de remédiation et des filières alternatives.[18]

2.2. À qui est destiné le compte formation ?

Chacun peut-il faire appel au compte formation, ou faut-il établir des distinctions ? Nous connaissons la répartition classique en Belgique : salariés, indépendants, chômeurs et inactifs économiques.

> À Singapour, Skillsfuture est un programme national avec un crédit formation identique pour chaque citoyen. L'élaboration consacre cependant une plus grande attention à l'accompagnement et à l'utilisation du programme par les plus bas revenus. Il en allait de même pour le Washington LiLA qui était disponible pour tous les travailleurs, avec un accompagnement complémentaire pour les personnes peu et moyennement qualifiées.
>
> Le Compte Formation français était au départ une initiative réservée aux travailleurs du secteur privé, mais des réformes successives l'ont ouvert au secteur public, aux indépendants, aux demandeurs d'emploi et aux inactifs ; pour résumer, à tous les Français en âge de travailler. Le USA Lifelong Learning and Training Account fédéral introduit en 2018 est réservé aux salariés.

Outre le statut, d'autres répartitions sont bien entendu possibles.

> Le programme canadien Learn$ave était accessible à tous ceux dont le revenu dépassait le seuil de pauvreté de moins de 20%.[19] Le USA Lifelong Learning & Training Account est accessible jusqu'à un revenu annuel de 82.000 dollars par an, plus de 6000 euros par mois.

17 Commissie vraagfinanciering mbo, "Doorleren werkt Samen investeren in nieuwe zekerheid".
18 Witte et Hindriks, *De geslaagde school*.
19 Soit un revenu mensuel inférieur à 1.705 dollars pour un isolé ou à 2.638 dollars pour un ménage de quatre personnes.

> Les recommandations néerlandaises s'intéressent également à l'éducation, et proposent un montant de départ réduit ou nul pour ceux qui ont bénéficié d'une formation plus longue. Les plus qualifiés – ou les plus hauts revenus – bénéficient plus souvent de formations financées par l'employeur, ou sont mieux à même d'en supporter les coûts.[20]

Par le passé, Itinera a déjà plaidé pour un dépassement des subdivisions statuaires classiques vu l'évolution vers des carrières mixtes et plus dynamiques.[21] Il serait dès lors préférable d'ouvrir le compte à toute la population : salariés, indépendants, demandeurs d'emploi ou inactifs économiques. Disponible pour tout le monde ne signifie cependant pas égal pour tout le monde : il est nécessaire de tenir compte de la diversité des situations. Cette question sera abordée plus loin.

2.3. Le début du compte formation, un petit coup de pouce ?

Pour éviter de devoir attendre longtemps avant d'avoir un montant digne de ce nom sur le compte formation, la Commission néerlandaise au financement de la demande recommande à raison de fixer un montant de départ. Ce montant de départ fait office de chèque largement utilisable, et même s'il n'est pas utilisé, l'intérêt du compte formation est évident. Un compte vide, qui doit encore être approvisionné, ouvre beaucoup moins de perspectives d'impact efficace.

> Le modèle du SEO Economisch Onderzoek et du Skillsfuture Credit ne prévoit d'ailleurs qu'un montant de départ, sans le moindre accroissement. Le citoyen reçoit dès le départ la totalité de l'aide disponible, et devra en étaler l'utilisation sur la carrière lui-même. Un tel modèle répond également aux propositions du Forum économique mondial et du droit universel à la formation, supporté en Belgique notamment par Alexander De Croo et le Groupe du Vendredi.[22]

Il est préférable d'intégrer un petit frein au cours des premières années du compte formation. Il est séduisant d'attribuer des droits virtuels, mais ce n'est pas tenable en cas de gros prélèvements. Il faut également tenir compte du fait qu'un financement de la demande réussi présuppose la présence d'une offre suffisante. Une légère barrière d'entrée permet d'obtenir un meilleur étalement et facilite le succès de l'initiative à son lancement.

2.4. Comment financer le compte formation ?

La grande différence entre le compte formation et un système de chèques est son aspect dynamique : le compte formation permet d'économiser des droits au fil des ans. De plus, l'accroissement et le relevé périodique que l'on reçoit autorisent un meilleur suivi du compte formation.

20 SEO e.a., "Leerrechten doorgerekend: scenario's voor investeringen in leven lang ontwikkelen"; Commissie vraagfinanciering mbo, "Doorleren werkt Samen investeren in nieuwe zekerheid".
21 De Vos, Marc, "Een nieuwe agenda voor het arbeidsmarktbeleid"; De Vos en Konings, *Van baanzekerheid naar werkzekerheid op de Belgische arbeidsmarkt*.
22 De Croo, "We need a universal right to learn".

> Certaines variantes du compte formation fonctionnaient avec des avantages fiscaux ou des avantages attribués dans les comptes d'épargne auxquels les citoyens font appel pour l'apprentissage tout au long de la vie. Ils ont été critiqués en raison d'un effet Matthieu et de leur impact limité, parce que l'accroissement était lié à un apport propre. Tant la constitution des droits de formation que leur utilisation étaient de plus étroitement liées à la formation déjà obtenue.[23]

Certains programmes de ce type sont dès lors réservés aux ménages à bas revenus. Cela signifie cependant que le compte formation n'est pas ouvert à tous, et ne peut donc pas constituer une pierre angulaire d'une culture de l'apprentissage étendue à toute la société.

L'avantage du compte formation est précisément de proposer un instrument qui réunit les efforts du citoyen, des pouvoirs publics et de l'employeur : responsabilité partagée et financement partagé.

Il est essentiel que le compte formation réunisse, regroupe et simplifie les flux de financement existants. L'objectif n'est donc pas de l'*ajouter* aux instruments existants, mais de les remplacer – avec éventuellement une période transitoire.

L'acteur primaire de l'apprentissage tout au long de la vie est le citoyen lui-même : c'est sa responsabilité d'en contribuer au financement en travaillant.

Dans le prolongement du budget formation récemment introduit, une partie de ce qui est aujourd'hui versé comme indemnité de licenciement pourrait également être versée sur le compte formation. L'actuel budget de formation laisse le choix au travailleur, pour au maximum un tiers du total. Si nous voulons réaliser un bouleversement culturel, il est souhaitable de supprimer ce choix. Une partie de l'indemnité de licenciement sera alors toujours versée sur le compte formation. Le travailleur peut ensuite choisir de verser plus – à concurrence d'un maximum donné – ou moins – à concurrence d'un minimum donné. L'opportunité d'un « opt-out » dans une phase transitoire qui permettra au travailleur d'en décider autrement est une question politique. En outre, le travailleur pourra opter pour une contribution plus élevée au compte formation dans le cadre d'un plan cafétéria.

L'acteur suivant dans le financement du compte formation est l'employeur, via les cotisations sur le salaire brut. Les pouvoirs publics peuvent imposer des minima et des directives, à charge pour les partenaires sociaux de les répartir entre les travailleurs et les employeurs. Ainsi l'apprentissage tout au long de la vie prendra-t-il également une place centrale dans la concertation sociale. Dans ce cadre, nous ne pouvons cependant pas oublier que de nombreuses exigences sont déjà imposées aux employeurs et que la Belgique se caractérise par des charges (para)fiscales élevées. Le compte formation peut devenir l'instrument simple qui regroupe ces différents flux de financement ; il ne vient pas se placer au-dessus ou à côté.

23 OCDE, *Getting Skills Right - Financial Incentives for Steering Education and Training*.

Les cotisations patronales constituent le principal flux de financement pour le Compte Personnel de Formation française, alors que le Washington LiLAs reposait sur des *matching funds* (cofinancement) des employeurs. Le *Lifelong Learning and Training Account* déployé à l'échelle nationale aux États-Unis prévoit des *matching funds* des pouvoirs publics pour les bas et moyens revenus, que la contribution primaire provienne du travailleur ou de l'employeur. Dans certains cas, un versement de 500 dollars par le travailleur pouvait donner lieu à un apport de 500 dollars de l'employeur et de 1000 dollars de l'État.[24] En revanche, le SkillsFuture Credit singapourien est un montant mis à la disposition du citoyen par le gouvernement depuis 2016 –sans intervention de l'employeur ou du citoyen.

Dans certains pays, on fait appel à des programmes *train-or-pay* : suivre une formation ou casquer. Les employeurs doivent payer des impôts, mais les frais de formation en sont soustraits. À concurrence de ce montant, les frais de formation sont donc fondamentalement nuls – ou plutôt : les employeurs les paieraient de toute manière. Un incitant fort pour organiser des formations, avec une grande liberté de choix. Élégant sur papier, moins dans le monde réel.

Les études menées ont conclu que dans certains cas, les employeurs se montraient plus négligents dans le choix des formations : ils voulaient avant tout récupérer « leur argent ». Comme ils doivent payer de toute manière, même une formation qui offre un avantage infime vaut la peine. À l'inverse, un moment d'apprentissage très précieux qui n'est pas reconnu comme formation peut être totalement ignoré par le système.

L'enregistrement, la saisie, la transmission et le traitement des formations représentent des coûts administratifs significatifs, tant pour l'employeur que pour l'organe de contrôle. C'est particulièrement problématique pour les PME qui n'ont ni la taille, ni les ressources financières requises pour identifier leurs besoins de compétences ou établir des stratégies de talent, pour organiser des formations – y compris la répartition de la charge de travail du collaborateur absent – ou pour accomplir toutes les formalités administratives. Par conséquent, de telles formes de financement s'accompagnent souvent de modalités spécifiques pour les PME : l'Espagne prévoit plus de moyens ; la France, le Royaume-Uni et Québec des exceptions ou des cotisations réduites. En Italie et aux Pays-Bas, on met sur pied un soutien supplémentaire pour les PME afin que celles-ci puissent quand même élaborer et mettre en œuvre des stratégies de gestion du talent.[25]

En outre, il s'agit d'une approche très quantitative qui ne tient pas compte de la qualité, de l'efficacité ou de l'utilité des formations. L'objectif de cinq jours de formation par travailleur prévu par la loi

24 Washington State LiLA, "Washington State Lifelong Learning Accounts Program Guidelines"; DGEFP, "À qui s'adresse le compte activité ?"; Warner et Coons, Lifelong Learning and 5 Training Account Act of 2018.

25 OCDE, *Getting Skills Right - Financial Incentives for Steering Education and Training*.

sur le travail faisable et maniable en est l'illustration, comme l'objectif précédent de consacrer 1,9% de la masse salariale totale aux formations. De plus, il n'est pas aussi aisé de traduire les efforts de formation déployés par les employeurs en contributions pour le compte formation. Celles-ci mélangent en effet des investissements (spécifiques à l'entreprise) réalisés à l'initiative de l'employeur avec des investissements dans le capital humain choisi par le salarié. Il va de soi que les employeurs sont tenus des formations qu'ils imposent. Mais dans quelle mesure les employeurs devraient-ils également prendre en charge le financement de la reconversion professionnelle de leurs salariés – en dehors du cadre des procédures de reclassement professionnel ?

Venons-en enfin aux pouvoirs publics, puisque les autorités fédérales, régionales et communautaires peuvent également prendre des mesures (complémentaires).

Tout d'abord, les pouvoirs publics peuvent contribuer au financement du compte formation par le biais d'incitants fiscaux ou de *matching funds* qui complète les contributions des citoyens et des employeurs (éventuellement à partir des recettes fiscales générales).

Pour les chômeurs et les inactifs économiques, les autorités doivent assumer le rôle de l'employeur dans le financement. C'est aujourd'hui le cas pour le compte formation français. Dans le cadre de la transformation de l'assurance chômage en une assurance travail, nous pouvons également faire appel au compte formation dans l'évolution d'un revenu de remplacement vers un incitant à l'activation sur le marché du travail. Nous pouvons ainsi compléter des allocations de chômage dégressives par un budget croissant pour des formations.[26]

> Dans certaines de ses versions, le compte formation est plafonné. C'est le cas pour le LifeLong Training Accounts aux États-Unis et le Compte de Formation en France. On veut ainsi éviter que des citoyens y accumulent des droits. Aux États-Unis, il faut également prendre en compte l'importance des *matching funds* qui s'ajoutent aux contributions des travailleurs et des employeurs. On veut donc éviter qu'un soutien public trop important reflue vers un seul compte formation. Ceux qui sont capables d'épargner des montants élevés sont également capables de pourvoir eux-mêmes à leur formation.

Nous pouvons également réduire le soutien public à un plafond donné, à condition naturellement que celui-ci soit suffisamment élevé. Des formations de longue durée peuvent s'avérer particulièrement coûteuses en fin de compte.

26 De Vos, Marc, "Een nieuwe agenda voor het arbeidsmarktbeleid".

2.5. Égalité absolue ou soutien selon les besoins ?

Des recherches préalables ont conclu que la participation des groupes défavorisés exige des mesures ciblées : plus d'argent, plus d'accompagnement, ou une combinaison des deux. Les mesures universelles sont moins stigmatisantes, mais elles atteignent plus difficilement les groupes défavorisés et profitent surtout aux citoyens qui sont déjà capables d'en supporter les coûts. En revanche, elles parviennent la plupart du temps à agir sur toute la largeur de la société et contribuent davantage au développement d'une culture de l'apprentissage tout au long de la vie.[27] Conformément au principe de l'universalisme progressif, il est possible de compléter une large base universelle de mesures ciblées et sélectives.

Dans sa Skills Strategy Flanders, l'OCDE préconise de faire croître (proportionnellement) plus rapidement le compte formation pour ceux qui ont bénéficié d'une formation courte que pour ceux qui ont eu droit à une formation longue.[28] Il est également recommandé de tenir compte de la qualification de base de chacun dans le montant de départ. En effet, une formation longue procure une meilleure position de départ sur le marché du travail, accroît les possibilités de bénéficier de formations proposées par l'employeur pendant la carrière et se traduit par des salaires moyens plus élevés qui permettent de prendre en charge des formations ultérieures. De plus, l'État a déjà investi davantage dans l'enseignement initial de ceux qui ont fait de longues études. Des expériences internationales soulignent que le montant de départ – sous forme de chèque – favoriserait considérablement la participation des groupes défavorisés.[29]

> Le modèle du SEO Economisch Onderzoek néerlandais attribuait des droits de formation en fonction de la différence entre le coût moyen du diplôme effectivement obtenu et celui d'un Master. Le titulaire d'un diplôme de Master ne recevait donc rien, celui qui ne pouvait faire valoir qu'un *havo* – comparable aux cinq premières années d'enseignement secondaire général – se voyait attribuer 34.500 euros de droits de formation, et les Bachelors recevaient 7.577 ou 5.708 euros selon qu'ils disposaient d'un WO ou HBO – pour résumer, selon qu'ils ont fait l'université ou une école supérieure.[30]

2.6. À quoi est destiné le compte formation ?

Le compte formation est un instrument destiné à acquérir ou renforcer des connaissances et compétences en vue d'améliorer l'accès au ou la position sur le marché du travail.[31] Les formations ont

27 Cedefop, *Individual Learning Accounts*.
28 OCDE, *OECD Skills Strategy Flanders*.
29 UK Commission for Employment and Skills, "Personal Learning Accounts Building on lessons learnt".
30 SEO e.a., "Leerrechten doorgerekend: scenario's voor investeringen in leven lang ontwikkelen".
31 OCDE, *OECD Skills Strategy Flanders*; OECD, *Getting Skills Right - Financial Incentives for Steering Education and Training*; Commissie vraagfinanciering mbo, "Doorleren werkt Samen investeren in nieuwe zekerheid".

lieu dans des établissements d'enseignement classiques, mais aussi chez des acteurs privés (agréés), sous la forme de cours en ligne de qualité, dans le cadre d'un apprentissage mixte, etc. Des formes d'apprentissage moins traditionnelles et plus flexibles favorisent l'accessibilité de l'apprentissage tout au long de la vie, surtout vu l'importance des freins non financiers. En outre, un compte formation doit à la fois permettre un renforcement de compétences existantes et l'acquisition de nouvelles compétences (reconversion professionnelle).

Les services de l'emploi comme le VDAB, FOREM ou Actiris et les partenaires sociaux peuvent établir un label pour les formations. Les difficultés qui ont émaillé la constitution d'une base de données de formations unique pour les incitants flamands à la formation (*Opleidingsdatabank Vlaamse Opleidingsincentives*) montrent cependant qu'il est nécessaire de simplifier sensiblement l'approche, qui doit se fonder sur un cadre clair et des critères utilisables.

Il est également possible de faire appel au compte formation pour faire reconnaître des compétences acquises ailleurs et pour bénéficier d'un accompagnement de carrière, qui est encore soutenu aujourd'hui avec des chèques carrière. Surtout pour ceux qui ont une expérience négative de l'enseignement initial, un apprentissage informel combiné à une reconnaissance des compétences peut constituer une alternative plus accessible.

> Le Learn$ave canadien permettait également d'utiliser les ressources disponibles pour lancer sa propre entreprise ou développer un business plan.[32] Il s'agissait cependant d'un programme très sélectif, qui de plus était surtout alimenté par une composante d'épargne fiscalement avantageuse. Les frais de constitution d'une entreprise propre ne semblent ne pas relever du cahier des charges d'un compte formation universel progressif comme le nôtre auquel contribuent également l'État et l'employeur.
>
> Le Washington LILa permettait d'accepter exceptionnellement d'autres demandes spécifiques de citoyens. Cet aspect est également grandement conseillé par la Commission néerlandaise au financement de la demande et mérite d'être pris en considération.[33]

Ci-dessus, nous avons discuté des possibilités laissées aux pouvoirs publics d'attribuer un compte formation plus avantageux à certains groupes, avec un montant de départ plus élevé ou un accroissement plus rapide. Mais il est également possible d'intégrer une forme de « pilotage » du côté des formations choisies.

32 Credit Union Central of Canada, "Matched Savings Toolkit".

33 Washington State LiLA, "Washington State Lifelong Learning Accounts Program Guidelines"; Commissie vraagfinanciering mbo, "Doorleren werkt Samen investeren in nieuwe zekerheid".

> L'enseignement (supérieur) australien est caractérisé par des droits d'inscription plus élevés qu'en Belgique et un vaste assortiment de prêts étudiants assortis de corrections sociales. Plusieurs États ont décidé d'attribuer à certaines formations un statut prioritaire qui permet de les subventionner en grande partie, voire entièrement.

Cette approche peut être intégrée dans le compte formation. Les pouvoirs publics vont donc compléter les ressources disponibles dans le compte formation pour les formations sélectionnées. Ils pourront ainsi travailler de manière plus ciblée et intégrer un pilotage au système. En mettant en valeur ce soutien complémentaire, les pouvoirs publics donneront également un signal clair aux participants : la formation qu'ils suivent est particulièrement valorisante.

La Commission néerlandaise au financement de la demande suggère également d'ouvrir le compte formation aux « écoles d'entreprises » (*bedrijfsscholen*), un concept peu connu en Belgique dans le cadre duquel les entreprises créent leur propre centre de formation. Il est né dans les années 50, a disparu en grande partie depuis les années 90, et revit aujourd'hui aux Pays-Bas face au manque de personnel ayant suivi une formation technique. Chez nous aussi, de grandes entreprises spécialisées ont parfois leurs propres centres de formation. Les programmes combinant travail et apprentissage ou d'apprentissage en alternance dans lesquels on investit beaucoup des deux côtés de la frontière linguistique pourraient leur donner une impulsion. Le compte formation est certes un instrument entre les mains du citoyen, mais là où les écoles d'entreprises ou les formations internes compensent une lacune dans l'enseignement initial, on pourrait le solliciter. En effet, ces formations renforcent également la position actuelle et future du travailleur sur le marché de l'emploi.

> La Commission néerlandaise au financement de la demande exclut logiquement le droit à l'enseignement de base du compte formation. Bien que dans sa proposition, le compte formation soit disponible pour l'enseignement postinitial de ceux n'ont pas de qualification de départ à 27 ans, le droit à cette qualification de départ reste intact. Son coût n'est pas débité du compte formation individuelle, mais supporté par les moyens généraux.[34]

Pour nous, cela signifie que l'enseignement primaire et la formation générale du *secundair volwassenenonderwijs* (enseignement secondaire pour adultes) en Flandre et de l'*Enseignement de promotion sociale* en Communauté française ne doivent pas être financés par le compte formation.

2.7. Quels frais le compte formation couvre-t-il ?

Certains comptes formation présentent un champ d'application assez étroit : le Skillsfuture Credit ne couvre par exemple que les droits d'inscription aux formations et les certifications de compétences acquises. Learn$ave autorise en revanche les participants à investir jusqu'à la moitié de leur compte

34 Commissie vraagfinanciering mbo, "Doorleren werkt Samen investeren in nieuwe zekerheid".

formation (avec un maximum de 1500 dollars) dans des « dispositifs d'aide à la formation » : livres et ordinateurs, mais aussi garde d'enfants et aide aux personnes handicapées. Dans plusieurs régions les plus rurales, les frais de déplacement sont également couverts. Les Washington LiLAs offrent également une aide relativement large pour les ressources éducatives.

En général, la limitation aux frais de formation proprement dits est plus claire, plus aisée à mettre en œuvre et moins sensible à la fraude. Elle simplifie également la mise en place d'un régime de tiers payant automatique. Mais elle ne supprime pas les barrières non financières et notamment tous les frais hors des frais d'inscription, comme les frais de déplacement ou les frais de garde d'enfants pendant la période de formation.

> Learn$ave, par exemple, ne prévoyait ni avances en espèces, ni remboursement pour les ressources éducatives, mais des chèques au nom du vendeur de ces ressources. Mais un tel régime risque rapidement de verser dans une complexité excessive…

Les coûts des livres, du transport et des ordinateurs sont souvent relatifs par rapport aux principaux coûts indirects : le temps et la perte de salaire. Ceux-ci sont particulièrement importants pour les formations de longue durée. Y compris pour l'employeur qui continue à payer un travailleur en formation.

Nous en revenons ainsi à l'objectif du compte formation : renforcement des compétences et acquisitions de compétences nouvelles. Dans le deuxième cas surtout, il s'agira de formations de longue durée qui peuvent représenter un important investissement en temps. Aujourd'hui, des formations peuvent être suivies pendant les heures de travail, en dehors des heures de travail et par des demandeurs d'emploi. Dans le premier cas, l'employeur indemnise le temps consacré à la formation (avec éventuellement une intervention publique dans le cadre du congé éducation) ; dans le deuxième cas, il n'y a pas de compensation ; et dans le troisième cas, le demandeur d'emploi conserve son allocation.

Les formations imposées par l'entreprise constituent des frais professionnels à la charge de l'employeur. Ce n'est clairement pas le cas du revenu de remplacement pendant une reconversion professionnelle. Mais comment traiter les formations spécifiques au secteur ou générales suivies à l'initiative du travailleur ? Les cas d'initiative partagée ? Les formations suivies en dehors des heures de travail ?

> La solution la plus simple pour les formations suivies à l'initiative du travailleur est la française : pour les formations pendant les heures de travail, le travailleur doit demander l'autorisation de son employeur ; si celui-ci accepte, le travailleur assume les coûts de la formation avec son compte formation et l'employeur continue à lui verser son salaire. Mais aucune rémunération

n'est prévue pour les formations pendant les heures de travail. Pour les citoyens dont les ressources financières sont plus modestes, ce n'est donc pas une solution.

Pour répondre aux défis liés aux temps, la Belgique – comme de nombreux autres pays – propose une forme d'épargne temps. Chez nous, un travailleur peut, dans certaines limites, renoncer à récupérer des heures supplémentaires ou à prendre des jours de congé et les transférer aux années suivantes. Ils disposent ainsi de temps quand cela leur convient le mieux. Cette épargne temps peut également être associée à un compte carrière global.

2.8. Comment consulter le compte formation ?

Le compte financement est destiné à être un instrument simple, transparent et accessible facilitant l'accès au marché du travail et aux formations. Chacun doit donc pouvoir le consulter et l'utiliser aisément. La méthode la plus évidente à cet effet consiste à mettre sur pied une plate-forme en ligne comme mypension.be. Ceci affiche à la fois le solde du compte et des prévisions de son évolution.

Elle peut être associée à ou faire partie de « Mijn Loopbaan » (Ma carrière), une plate-forme du VDAB, où chaque Flamand a automatiquement un profil avec son historique d'études et de travail. Il est également possible d'y indiquer ses compétences et ses souhaits en matière d'évolution professionnelle et identifier les compétences encore à acquérir pour la fonction visée.

Outre le solde du compte, la plate-forme du compte formation contiendra des informations sur l'utilisation de droits, avec un aperçu de l'offre de fournisseur d'enseignement ou de formation. Une énumération exhaustive constituerait un travail de titan et nuirait à la clarté de la plate-forme. Mais une liste indicative peut également réduire les obstacles qui séparent l'information et la consultation de l'activation et l'utilisation.

La plate-forme peut également fournir des informations accessibles sur les résultats des formations sur le marché du travail, par exemple au moyen d'un code couleur. Selon Dirk van Damme, expert en enseignement à l'OCDE, l'absence d'informations accessibles concernant le suivi des résultats de formation constitue sans doute la principale lacune de l'écosystème de l'apprentissage tout au long de la vie.[35] Des *peer reviews* – commentaires d'utilisateurs, comme sur Tripadvisor ou Booking.com – peuvent également y avoir une place.

2.9. Qui gère le compte formation ?

Si des services en ligne peuvent être efficaces et accessibles, l'expérience révèle qu'il faut pouvoir également soutenir et accompagner les utilisateurs. L'objectif reste en effet que les droits de formation soient utilisés pour des renforcements de compétences et des reconversions professionnelles durables qui améliorent la position de l'utilisateur sur le marché de travail. Il n'y a aucun sens à ce qu'un travailleur actif dans un secteur en voie de disparition se spécialise encore plus dans ce secteur. De plus, le gouffre numérique reste une réalité au XXIe siècle, et tout le monde n'a pas accès à l'Internet et/ou les compétences pour l'utiliser. Un support à différents niveaux – de chatbots et call-centers à un support administratif et des accompagnateurs de carrière – est indispensable.

> Des expériences menées aux États-Unis ont mis en lumière le fait que l'accompagnement et le support favorisent l'utilisation du compte formation, sauf si cet accompagnement est obligatoire ou trop directif.

35 Van Damme, "Uitdagingen en aanbevelingen voor een ambitieus Vlaams beleid rond levenslang leren".

Dans Learn$ave, une institution caritative nationale canadienne a offert un support au compte formation, y compris des cours de culture financière, de gestion de budget et de support administratif.

À Singapour, le support se concentre surtout sur la plate-forme en ligne avec des autoévaluations et un trajet de formation automatisé ; l'accompagnateur humain n'intervient que plus tard dans le processus. Plusieurs associations socioculturelles ont la charge d'atteindre et d'accompagner leurs groupes cibles respectifs.

En France, les travailleurs d'une grande entreprise doivent en principe avoir l'occasion d'évaluer leurs compétences et leur plan de développement personnel tous les deux ans. L'entreprise peut également choisir de verser une contribution supplémentaire au compte formation du travailleur. Si elle le souhaite, elle peut faire appel à un service d'accompagnement de carrière.

Dans le contexte belge, nous jugeons préférable d'établir une distinction entre la gestion du compte formation et sa mise en œuvre, c'est-à-dire entre le back-office et front-office. Cette dualité back-office/front-office permet de mener une politique régionale adaptée aux besoins sur une infrastructure fédérale commune ou dans le cadre d'une collaboration interrégionale. Le compte formation suit les citoyens non seulement au fil de leurs emplois, secteurs et statuts, mais aussi par-delà les frontières linguistiques et régionales. La segmentation régionale du marché du travail est un handicap pour les employeurs qui ne trouvent pas de personnel et les dirigeants politiques qui tentent de s'attaquer au chômage élevé dans leur région. Le compte formation pourrait dépasser cette segmentation, sans ignorer les singularités régionales.

Les interlocuteurs pour le compte formation en Belgique seront les services régionaux de l'emploi : le VDAB, Actiris et FOREM. Ils commencent à étendre leur champ d'action, des chômeurs aux actifs à la recherche d'un nouveau défi et aux inactifs économiques.

2.10. Le compte formation sera-t-il porteur d'intérêt ?

Bien que nous parlions de compte formation, il ne s'agit pas d'un compte d'épargne à la banque. Le compte formation est une métaphore pour des droits de formation à dépenser individuellement. Dans cette optique, la question de l'intérêt ne se pose pas.

Mais on peut légitimement s'interroger sur la préservation de la valeur des droits de formation sur de plus longues périodes. L'objectif du compte formation est d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie et donc une utilisation effective des droits, pas de constituer une réserve financière. Des comptes nominaux sans intérêt ni indexation offrent ainsi un incitant à l'utilisation des droits. En revanche, il est un fait que la valeur réelle du montant de départ peut diminuer avec le temps.

Pour résoudre cette question opérationnelle, on peut opter pour un réétalonnage périodique. Contrairement à une indexation automatique, ce réétalonnage – comme celui du financement – doit être décidé dans le cadre de la concertation sociale.

2.11. Un crédit formation parallèlement au compte formation ?

Le compte formation sous la forme de droits de tirage est destiné à aider à financer des formations, résoudre le problème de liquidité ou favoriser un renforcement des compétences ou une reconversion professionnelle. Mais il peut également arriver que l'on veuille suivre une formation alors que le compte formation n'est pas suffisamment approvisionné et que l'on ne dispose pas de ressources financières suffisantes.

> Chez notre voisin du Nord, il existe alors un système de *crédit d'apprentissage tout au long de la vie*, un régime de financement surtout destiné aux 30 à 55 ans. Il est en effet nécessaire que la carrière résiduelle soit suffisamment longue pour offrir des perspectives de remboursement réalistes. Le montant du crédit dépend du coût de la formation et les modalités de remboursement sont fonction du montant, des taux d'intérêt et des revenus du ménage. Le State Educational Loan Fund norvégien prévoit une aide financière pour les adultes en formation : selon les revenus, ce programme conjugue jusque 40% de subsides et un crédit pour le reste. Des corrections sociales sont prévues pour les modalités de remboursement.

L'introduction d'un crédit formation en complément du compte vaut la peine d'être envisagée chez nous. Il est cependant utile de tirer les leçons des expériences menées à l'étranger. Après des débuts prometteurs, le crédit d'apprentissage tout au long de la vie aux Pays-Bas est désormais remis en cause.

2.12. Quid du solde à l'âge de la retraite ?

Nous soulignerons à nouveau que le compte formation est une métaphore, un incitant à l'apprentissage tout au long de la vie. Ce n'est pas un produit d'investissement, et il n'est pas envisageable d'autoriser la conversion des droits de formation en une allocation de retraite complémentaire.

Ceux qui ont pu louvoyer sur le marché du travail ont réussi sans le compte formation et les droits qu'il représente. Le compte formation existe pour ceux qui en ont besoin, mais n'est pas une propriété acquise. Ceux qui n'ont pas bénéficié pas d'allocations de maladie ou d'allocations de chômage pendant leur carrière n'attendent pas non plus que ces « droits » leur soient ensuite versés.

De plus, le fait de reverser un solde en fin de carrière dissuade de faire appel au compte formation à un âge ultérieur. Une fois la ligne d'arrivée est en vue, une somme d'argent peut paraître plus

attrayante qu'une formation complémentaire, même si ladite formation pouvait contribuer à obtenir une meilleure qualité de vie au moment du départ à la retraite ou même à différer un peu le départ à la retraite.

3. CONCLUSION

Le compte formation est un instrument de formation qui doit être organisé de manière à remettre de l'ordre dans la profusion de flux de financement et de formes d'aides sociales. C'est un objectif ambitieux, mais il peut permettre d'enfin rationaliser ce secteur. Il sera ainsi possible de mettre en place une nouvelle culture de l'apprentissage et d'améliorer le parcours de tous ceux qui sont présents ou arrivent sur le chemin du travail.

Notre pays en a grandement besoin, et une architecture intelligente du compte formation peut y constituer un levier essentiel. Avec un taux d'activité moyenne de 71%, nous ne pouvons pas nous permettre de manquer cette occasion.

Le Compte formation :

- est un sac à dos personnel de droits associés au citoyen. Ces droits restent valables pendant toute sa carrière, et suivent le citoyen au fil de ses employeurs, secteurs d'activités et statuts.

- simplifie et regroupe les initiatives et moyens existants axés en matière de formation (pour le marché du travail). À cet effet, il réunit les flux de financement existants, tant des pouvoirs publics que des employeurs.

- est ouvert dès l'accès au marché du travail.

- existe pour chaque citoyen, indépendamment de son statut professionnel : travailleurs, indépendants, demandeurs d'emploi et inactifs.

- prévoit un soutien complémentaire pour répondre à des besoins plus importants : ceux qui ont bénéficié d'une formation courte reçoivent un montant de départ plus élevé que ceux qui ont fait de longues études.

- se situe en dehors de la relation de travail classique travailleur-employeur ou demandeur d'emploi-service de l'emploi.

- n'est pas uniquement destiné à l'enseignement pour adultes « classique », mais peut également être sollicité pour des formations prodiguées par des acteurs privés, des cours en ligne, des certifications de compétences et de l'accompagnement de carrière.

- peut être financé à la fois par des coûts directs comme les droits d'inscription à une formation et les coûts indirects comme le matériel didactique.

- est accessible par le biais d'une plate-forme en ligne claire où l'on peut consulter les droits de formation actuels, les évolutions attendues et les possibilités d'utilisation.

- va de pair avec des mesures de soutien et d'accompagnement dans la formulation de la demande de formation et la recherche de l'acteur le mieux placé pour y répondre.

Cedefop, red. *Individual Learning Accounts*. Cedefop Panorama Series 163. Luxemburg: Office for Official. Publ. of the European Communities, 2009.

Center for American Progress. "From Poverty to Prosperity- A National Strategy to Cut Poverty in Half". Washington, D.C: Center for American Progress, 2007.

Commissie vraagfinanciering mbo. "Doorleren werkt Samen investeren in nieuwe zekerheid". Den Haag+: Commissie vraagfinanciering mbo, 2017. https://www.scienceguide.nl/wp-content/uploads/2018/12/AdviesCommissievraagfinancieringmbo-DoorlerenWerkt.pdf.

Credit Union Central of Canada. "Matched Savings Toolkit". Toronto: Credit Union Central of Canada, 2013. https://ccua.com/~/media/CCUA/member_corner/CUSR/Credit%20Union%20Central%20of%20Canadas%20Matched%20Savings%20Toolkit.pdf?la=en.

De Croo, Alexander. "We need a universal right to learn". World Economic Forum, 2018. https://www.weforum.org/agenda/2018/01/universal-right-to-learn/.

De Vos, Marc. "2014-2019: Naar een betere arbeidsmarkt". Brussel: Itinera Institute, 2014.

De Vos, Marc. "Een nieuwe agenda voor het arbeidsmarktbeleid". Brussel: Itinera, 2018.

De Vos, Marc, en Joep Konings. *Van baanzekerheid naar werkzekerheid op de Belgische arbeidsmarkt: ideeën voor een New Deal voor arbeid in België*. Antwerpen: Intersentia, 2007.

Demeester, Niko, Bart Van Craeynest, Sonja Teughels, Veronique Leroy, Jonas De Raeve, Goedele Sannen, Ellen Vanassche, e.a. "Levenslang leren - samen beter presteren". Brussel: VOKA, september 2019.

Departement Kanselarij en Bestuur. "Regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2019-2024". Vlaamse Overheid, 2019. https://www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024.

DGEFP. "À qui s'adresse le compte activité ?" Mon Compte Activité, 4 november 2016. https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/qui-sadresse-le-compte-activite.

European Commission. "Council Recommendation on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults Taking stock of implementation measures". European Union, 27 februari 2019. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/implementation-report-upskilling-pathways_en.pdf?mc_cid=dd9374ece1&mc_eid=0589716018.

ILO. “Skills policies and systems for a future workforce - Global Commission on the future of work”. Geneva: International Labour Organization, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618170.pdf.

IMD. “World Competitiveness Ranking 2019”. Lausanne: IMD: Institute for Management Development, 2019. https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/world-competitiveness-ranking-2019/.

Ministry of Manpower. “Skillsfuture Credit FAQ”, 2015. https://www.mom.gov.sg/~/media/mom/documents/budget2015/faqs-skillsfuture-credit.pdf.

OECD. “Dashboard on priorities for adult learning”, 2019. http://www.oecd.org/els/emp/skills-and-work/adult-learning/dashboard.htm.

———. *Educational Opportunity for All*. Educational Research and Innovation. OECD Publishing, 2017. https://doi.org/10.1787/9789264287457-en.

———. *Getting Skills Right - Financial Incentives for Steering Education and Training*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2017. http://www.oecd-ilibrary.org/content/book/9789264272415-en.

———. *Getting Skills Right Engaging low-skilled adults in learning*. Paris: OECD Publishing, 2019. http://www.oecd.org/els/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf.

———. *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*. Getting Skills Right. OECD, 2019. https://doi.org/10.1787/9789264311756-en.

———. *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations*. OECD Skills Studies. OECD, 2019. https://doi.org/10.1787/9789264309791-en.

Sels, Luc. “Heeft Vlaanderen nood aan ‘meer’?” WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie, 2009.

Sels, Luc, Sarah Vansteenkiste, en Heidi Knipprath. “Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050”. Werk.Rapport. Leuven: Steunpunt Werk, HIVA - KU Leuven, 2017. http://www.steunpuntwerk.be/system/files/werk.focus_2017_10.pdf.

SEO, Bas ter Weel, Henri Bussink, Bert Tieben, en Carl Koopmans. “Leerrechten doorgerekend: scenario’s voor investeringen in leven lang ontwikkelen”. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek, 2018.

Statbel. “Employment and Unemployment | Statbel”, 2019. http://statbel.fgov.be/en/themes/work-training/labour-market/employment-and-unemployment.

The Economist. “Lifelong Education - Special Report”. *The Economist*, 14 januari 2017.

UK Commission for Employment and Skills. “Personal Learning Accounts Building on lessons learnt”. London: UK Commission for Employment and Skills, 2010. https://dera.ioe.ac.uk/1307/1/424719%20-%20Personal%20learning%20accounts_1.pdf.

Valsamis, Daphné, Luc Sels, en An De Coen. “Vlaamse overheid Departement Werk & Sociale Economie Koning Albert II-laan 35 bus 20 1030 Brussel”, 2013, 87.

Van Damme, Dirk. “Uitdagingen en aanbevelingen voor een ambitieus Vlaams beleid rond levenslang leren”. *OVER.WERK*, 2019. https://www.steunpuntwerk.be/system/files/overwerk_2019_1_05.pdf.

Warner, Mark, en Chris Coons. Lifelong Learning and 5 Training Account Act of 2018 (2018). https://www.congress.gov/115/bills/s6/BILLS-115s6is.pdf.

Washington State LiLA. “Washington State Lifelong Learning Accounts Program Guidelines”. Olympia: Workforce Training and Education Coordinating Board. Geraadpleegd 12 augustus 2019. http://www.wtb.wa.gov/Documents/LiLAGuidelines.pdf.

WEF. “The Future of Jobs Report 2018”. Insight Report. Geneva: World Economic Forum, 2018. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.

Wilthagen, Ton. “Scholingsbeleid moet op de schop: meer ruimte voor de regio”. *Sociale Vraagstukken* (blog), 16 maart 2018. https://www.socialevraagstukken.nl/scholingsbeleid-moet-op-de-schop-meer-ruimte-voor-de-regio/.

Witte, Kristof De, en Jean Hindriks. *De geslaagde school*. Gent: Itinera Institute, 2017.