

La formation continue des salariés: investir dans l'avenir

Steven Vanackere



Conseil supérieur de l'emploi

<https://cse.belgique.be/fr>



1

Participation à la formation continue: état des lieux

2

Bénéfices de la formation continue

3

Besoins actuels et futurs de compétences

4

Le cadre institutionnel et les leviers de la formation continue



1

Participation à la formation continue: état des lieux

2

Bénéfices de la formation continue

3

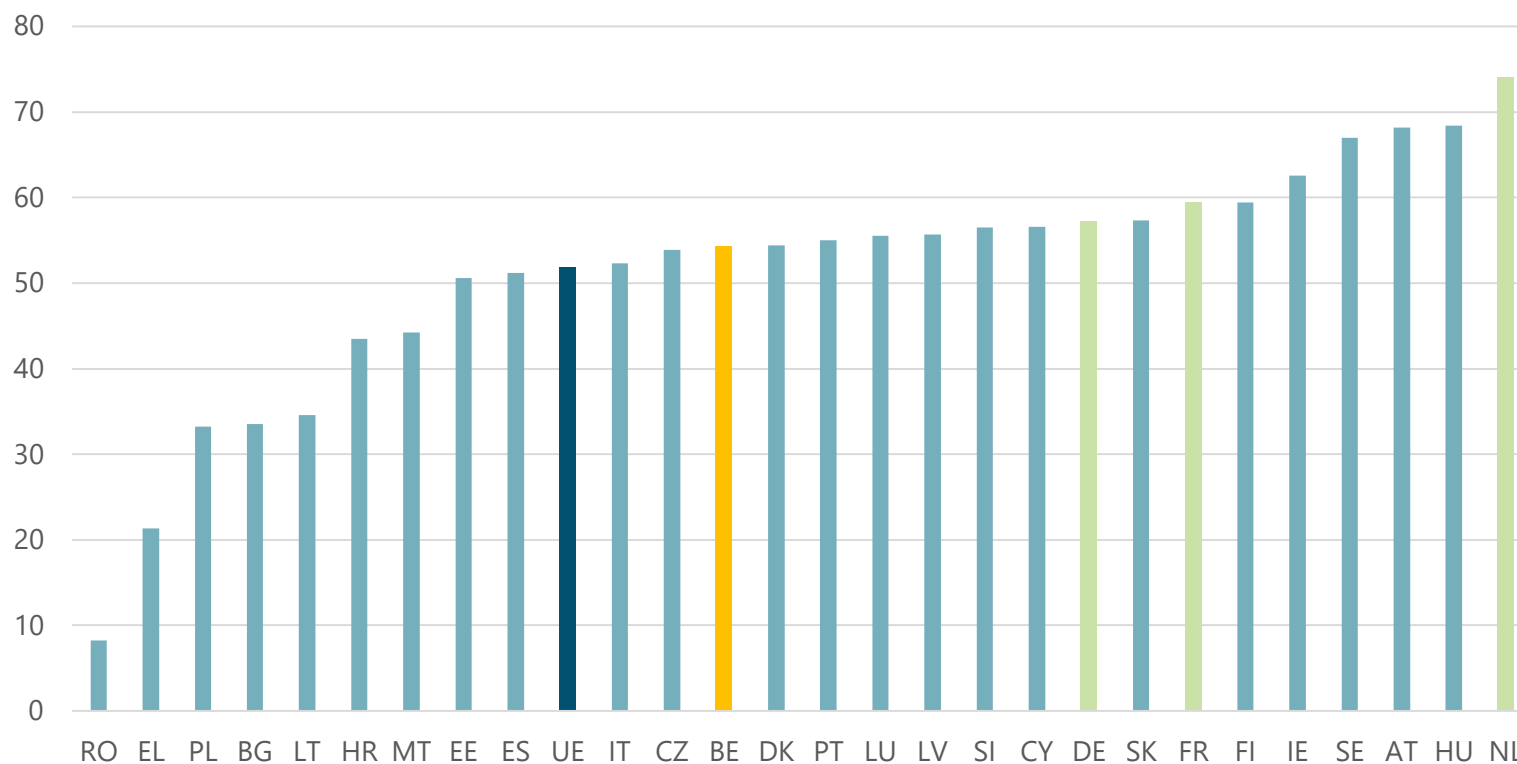
Besoins actuels et futurs de compétences

4

Le cadre institutionnel et les leviers de la formation continue

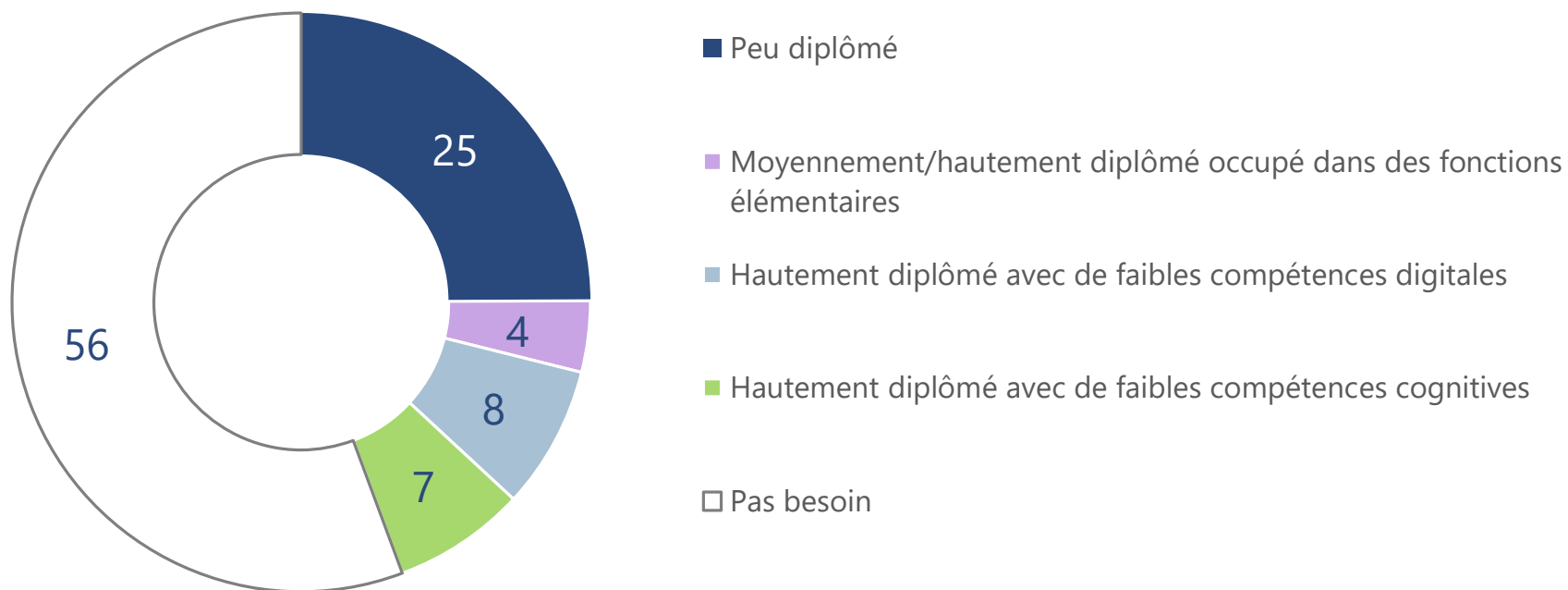
La participation à la formation des travailleurs à peine supérieure à la moyenne européenne

(en pourcentage, population en emploi âgée de 25 à 64 ans, formation formelle et non-formelle, 2016)



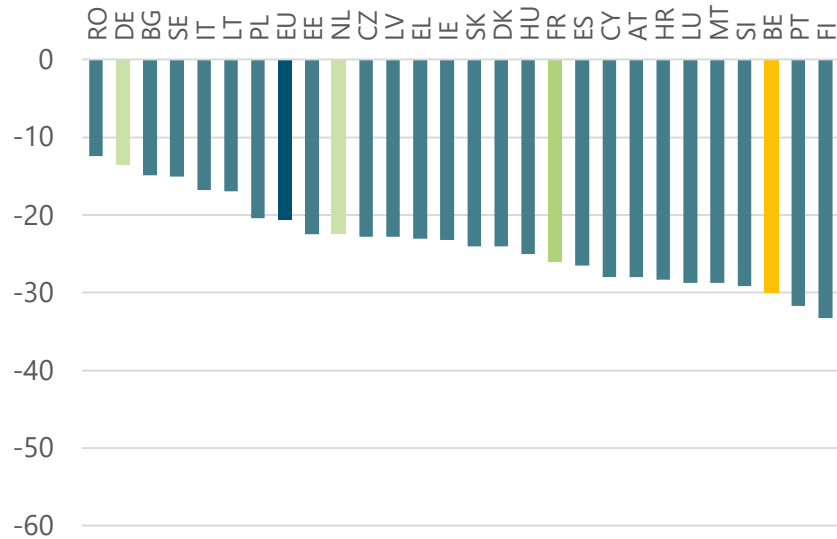
Quatre adultes sur dix auraient besoin d'une remise à niveau de leurs compétences: qui sont-ils ?

(en pourcentage)

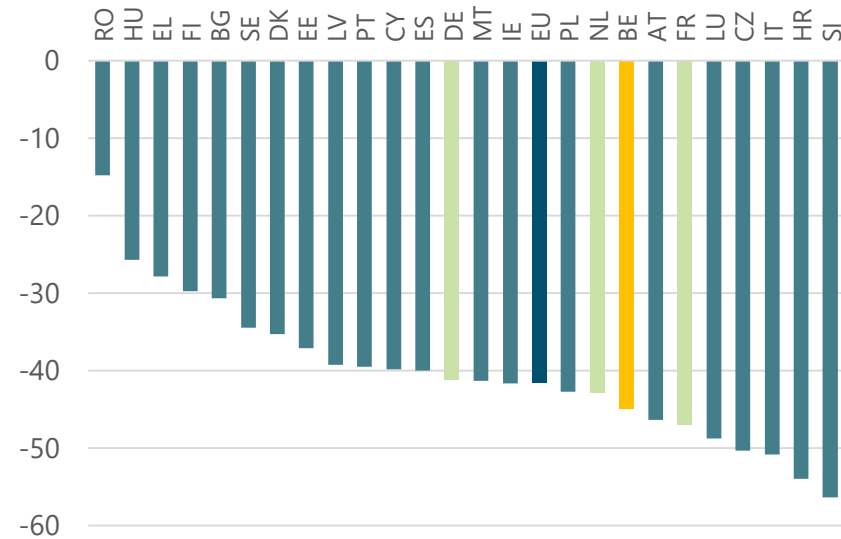


Des écarts de participation à la formation importants selon l'âge et le niveau de diplôme

Ecart selon l'âge: 55-64 vs 25-34 ans¹

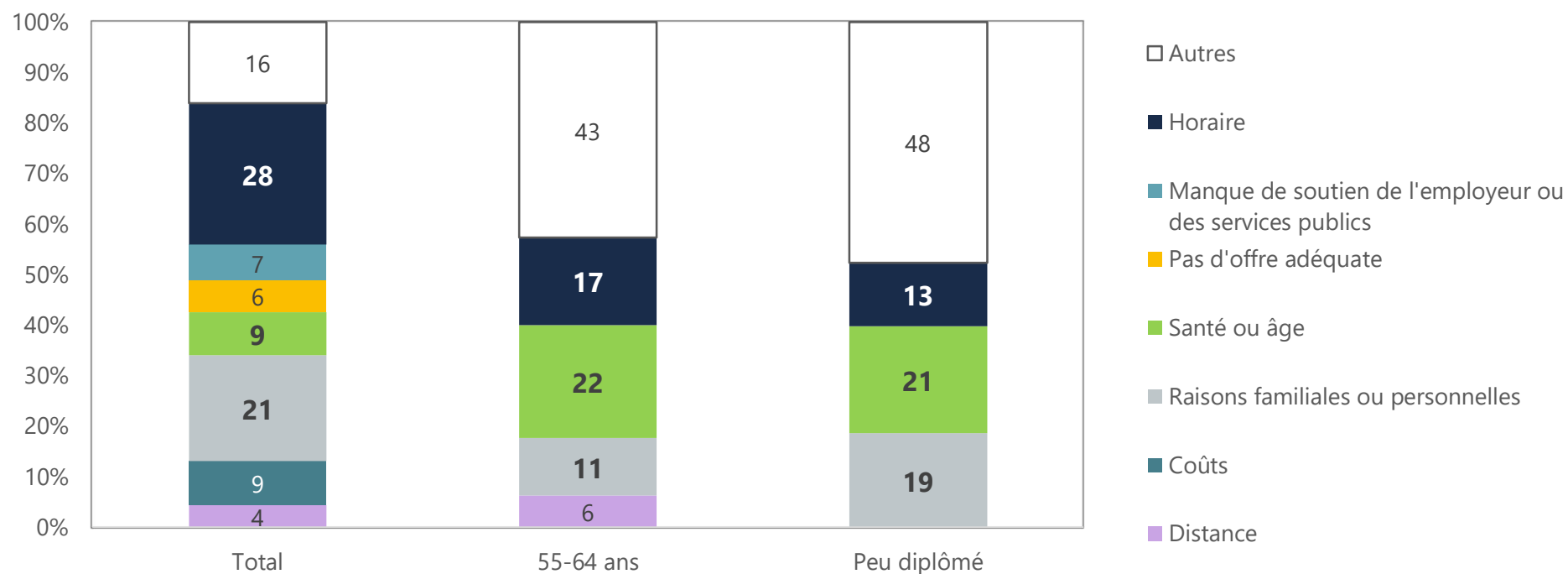


Ecart selon le diplôme: peu vs hauts diplômés²



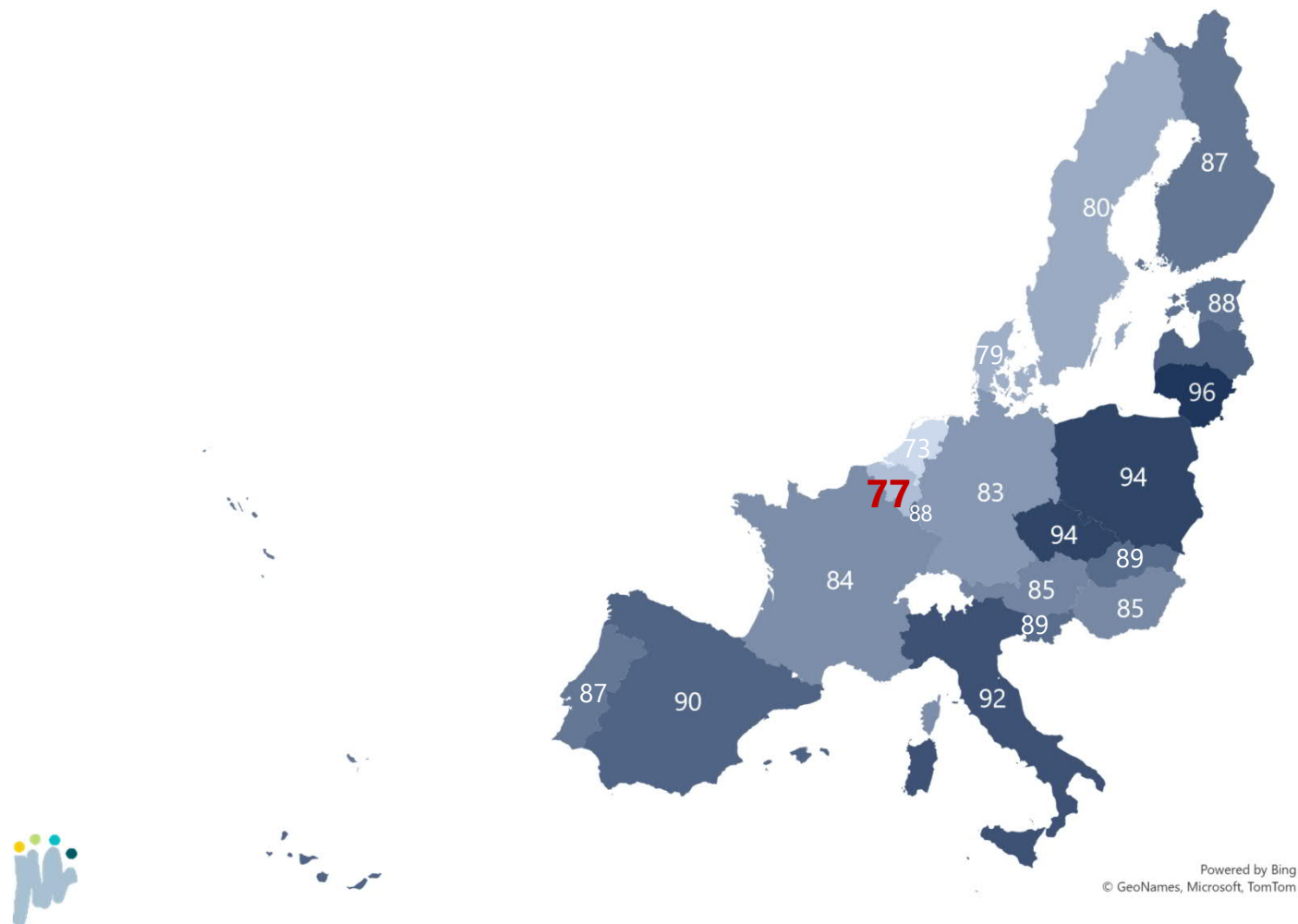
Barrières à la formation selon les candidats potentiels

(population souhaitant participer à la formation par raison principale de ne pas participer, en pourcentage de la population correspondante, Belgique, 2016)



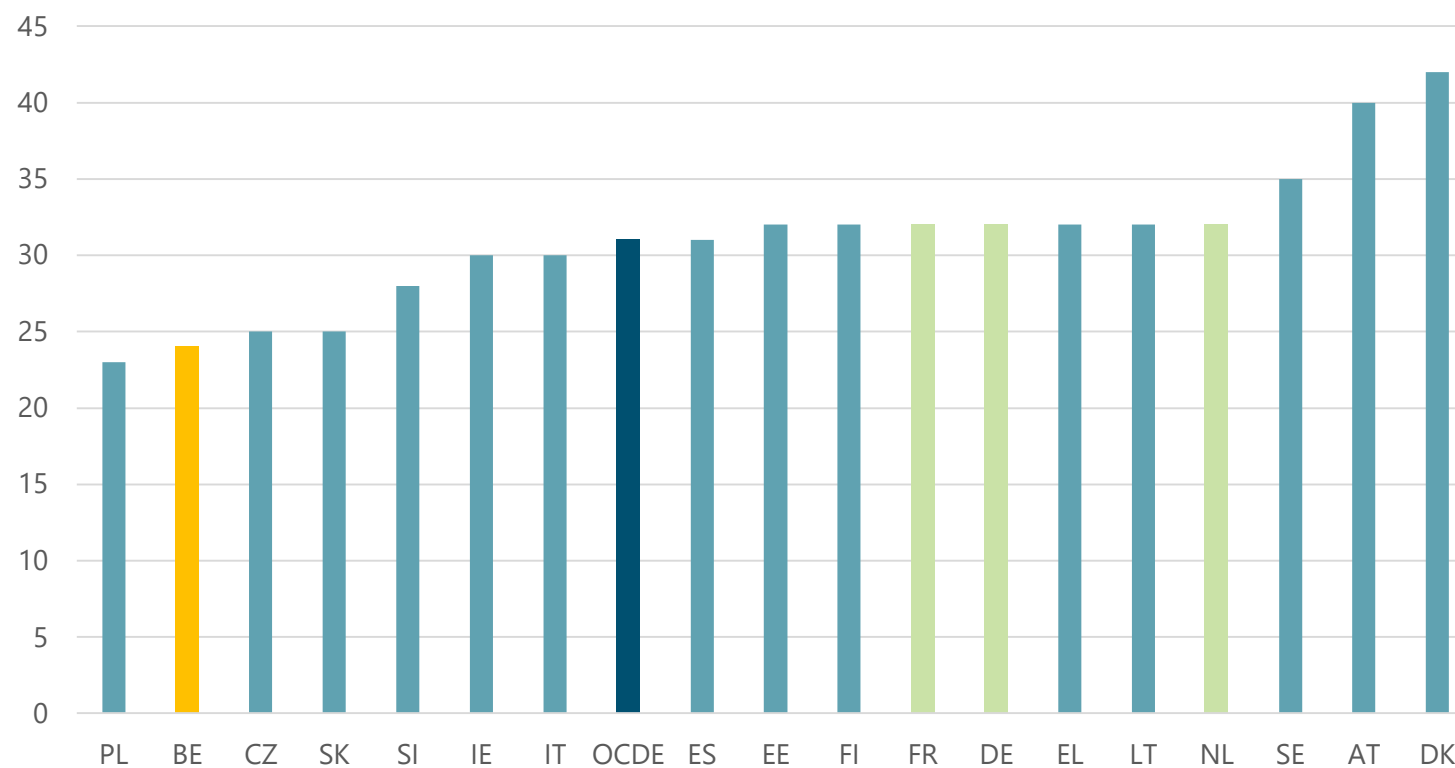
L'utilisation des compétences sur le lieu de travail n'est pas assez développée

(pourcentage d'adultes qui utilisent les compétences acquises dans le milieu professionnel, 2016)

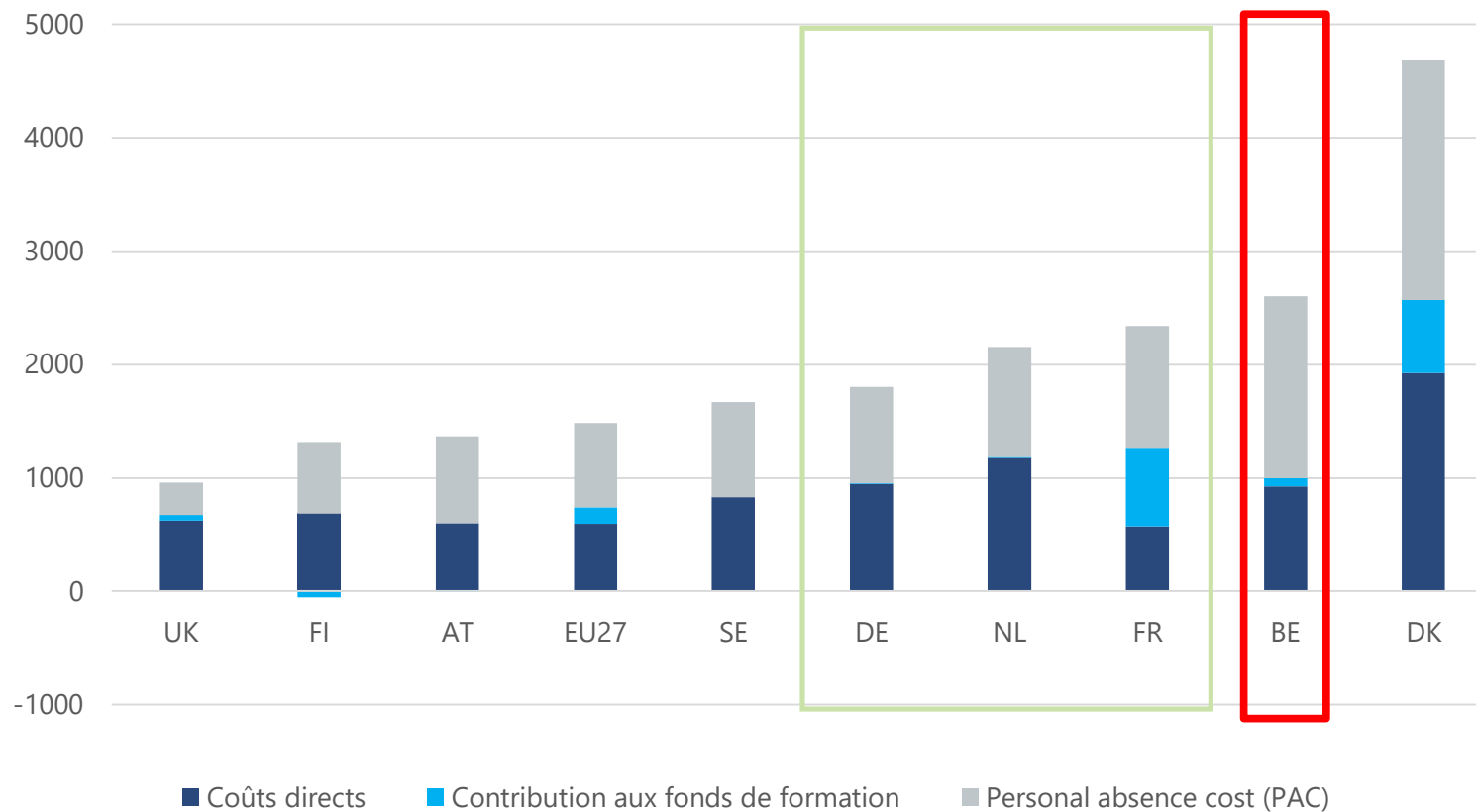


Une durée inférieure à la moyenne

(nombre médian d'heures de formations non-formelles liées au travail par an, 2015)



Coût de la formation formelle¹, par participant (euros)





1

Participation à la formation continue: état des lieux

2

Bénéfices de la formation continue

3

Besoins actuels et futurs de compétences

4

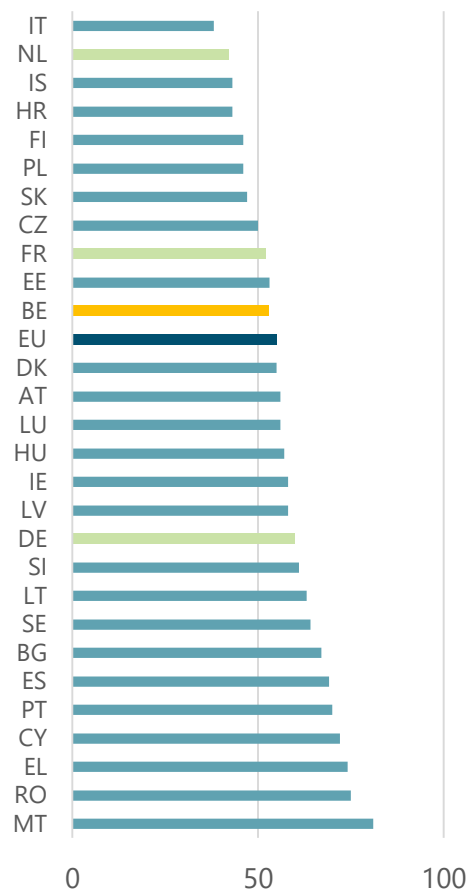
Le cadre institutionnel et les leviers de la formation continue



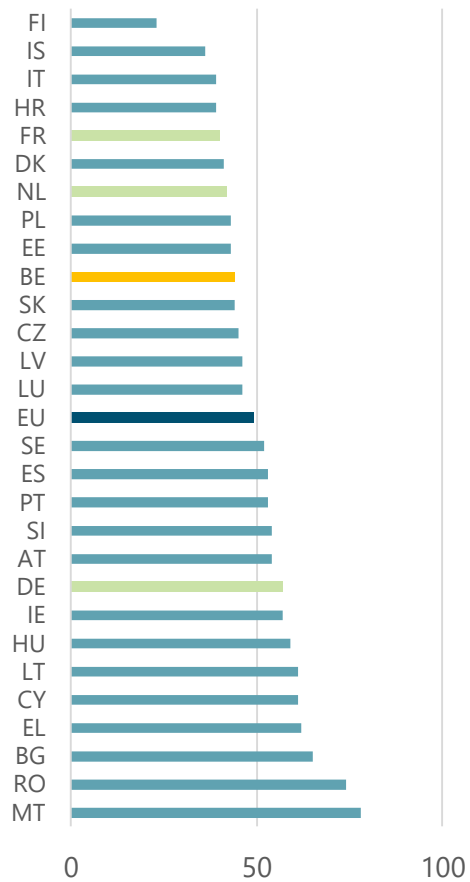
Opportunités de carrière pour les travailleurs relativement limitées

(pourcentage de répondants qui sont tout à fait d'accord que « la formation offre... », 2015)

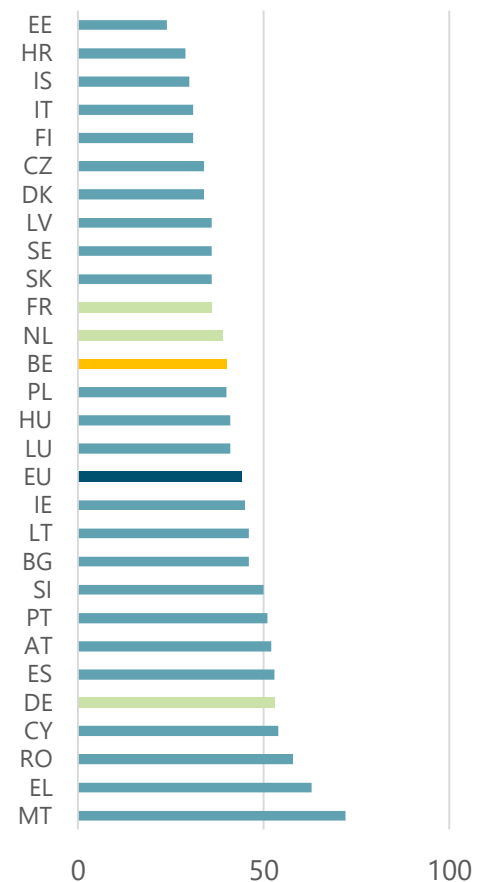
Progression de carrière



Hausse des revenus

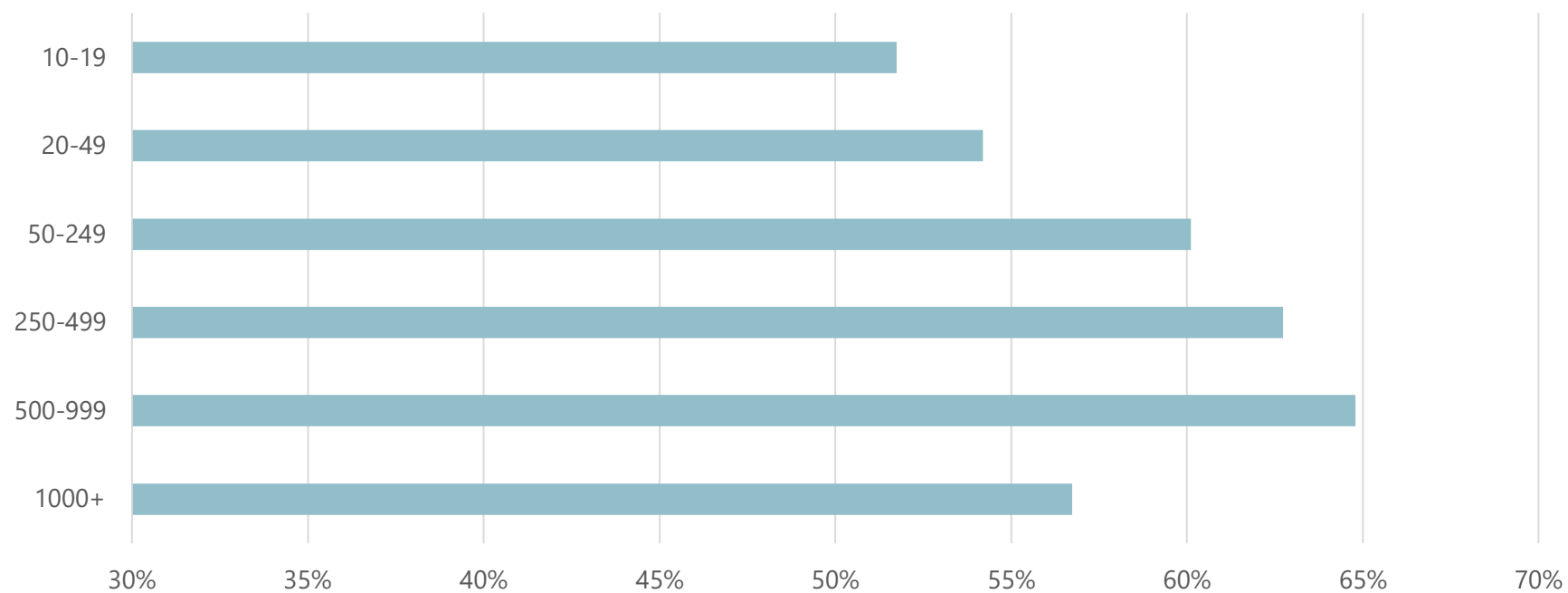


Compétences exploitables dans différents emplois



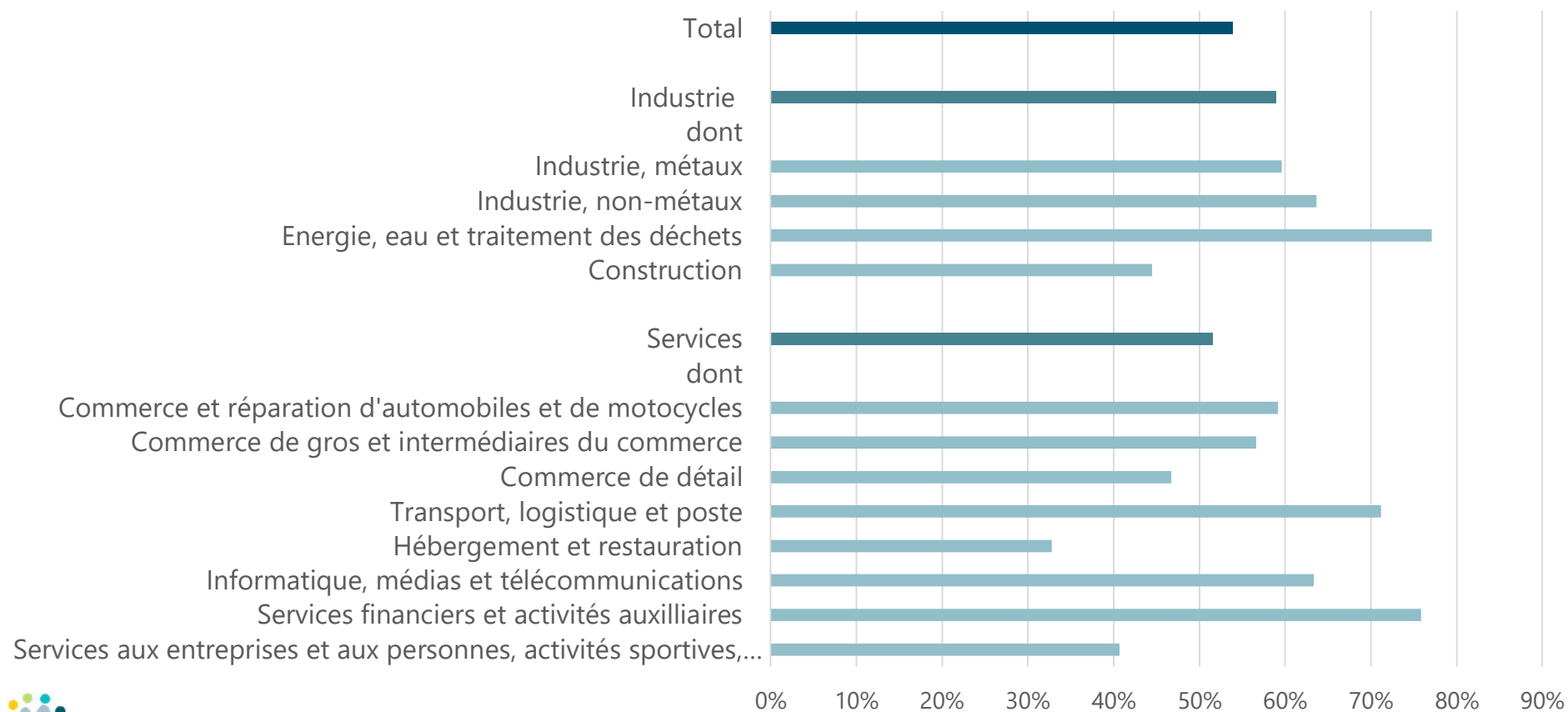
Les efforts de formation des entreprises varient selon la taille...

Pourcentage de salariés formés selon la taille de l'effectif de l'entreprise



... et la branche d'activité

Pourcentage de salariés formés selon la branche d'activité de l'entreprise



Une combinaison de facteurs explique l'intensité de formation

Branche d'activité

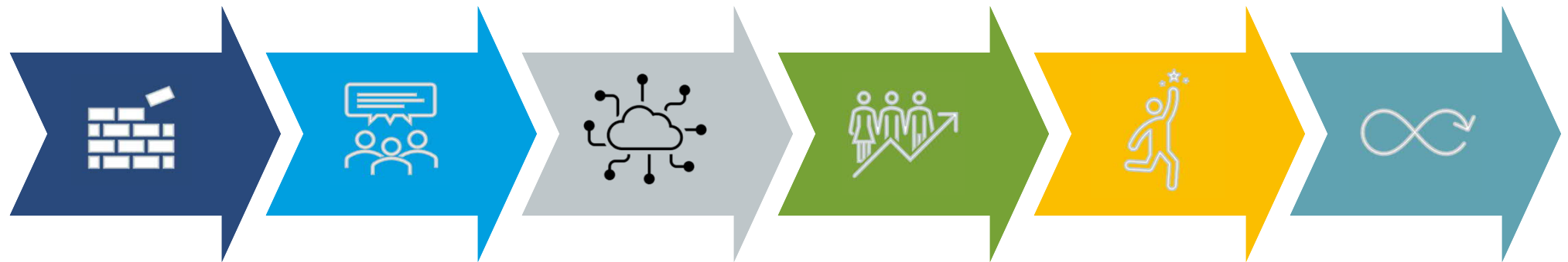
Horeca, commerce, construction forment moins (en moyenne)

Degré d'innovation

Besoins de formation plus élevés pour les entreprises innovantes et/ou soumis à des chocs technologiques

Niveau de diplôme

Les entreprises avec une part plus élevée de personnel diplômé forment plus



Taille

Les PME forment moins (en moyenne)

Productivité

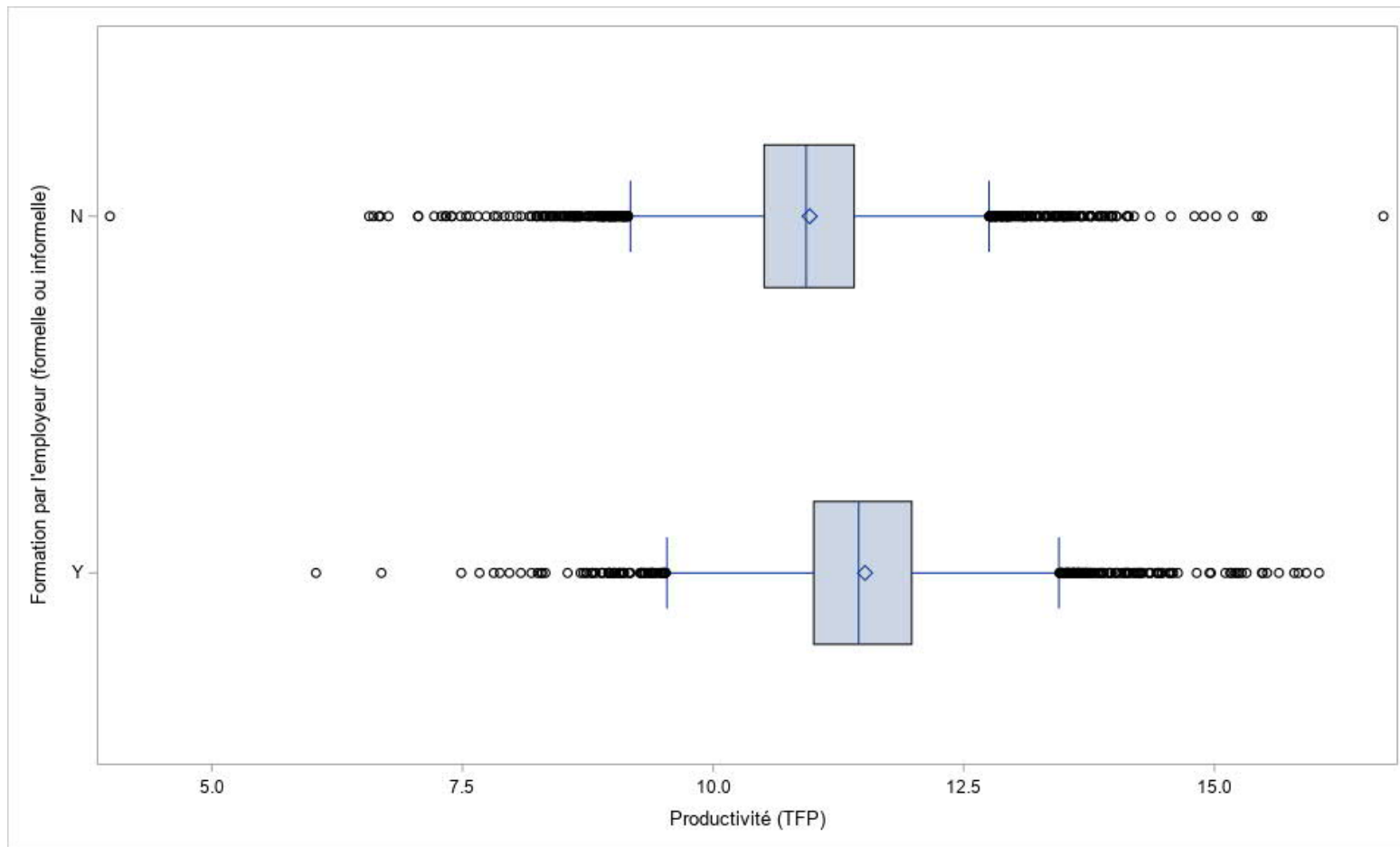
Les entreprises formatrices sont en moyenne plus productives (causalité?)

Rotation de l'emploi

Formations plus rentables pour les personnels restant au sein de l'entreprise

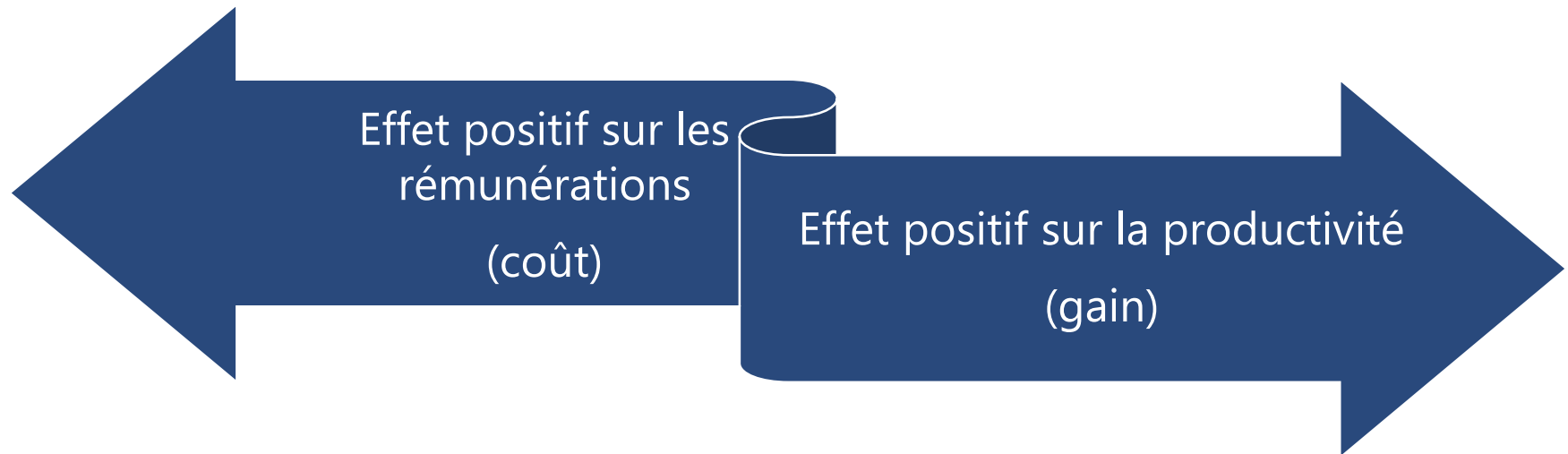


Les entreprises formatrices performent mieux



Les études économétriques sur l'effet de la formation pour les entreprises

- Tiennent compte de tous les facteurs simultanément
- Contrôlent pour le sens de la causalité / facteurs non observés





1

Participation à la formation continue: état des lieux

2

Bénéfices de la formation continue

3

Besoins actuels et futurs de compétences

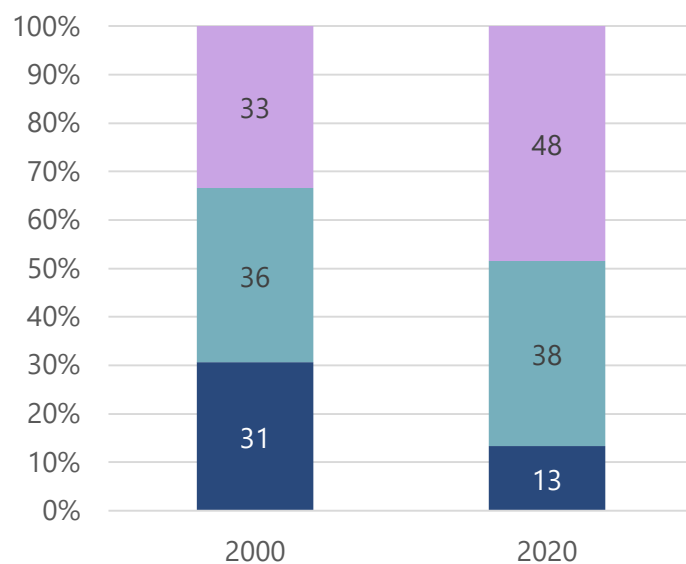
4

Le cadre institutionnel et les leviers de la formation continue



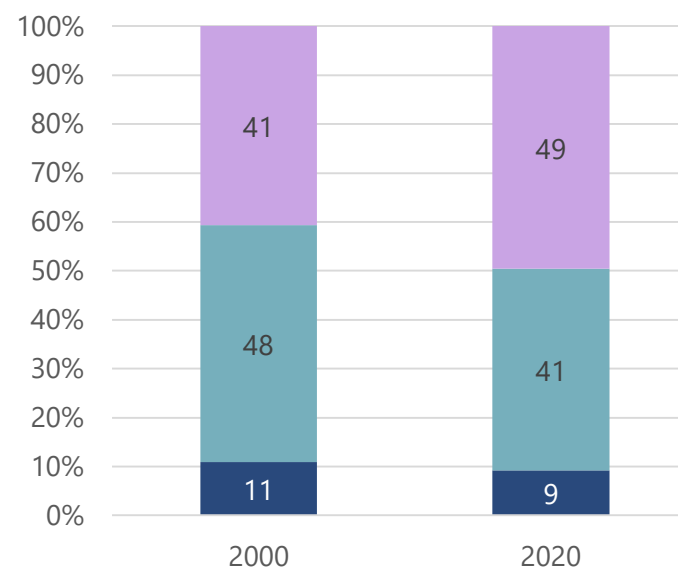
Augmentation progressive des niveaux moyens des diplômes et de qualification des métiers

Niveau de diplôme des travailleurs¹



- Peu diplômé
- Moyennement diplômé
- Hautement diplômé

Niveau de qualification des fonctions¹



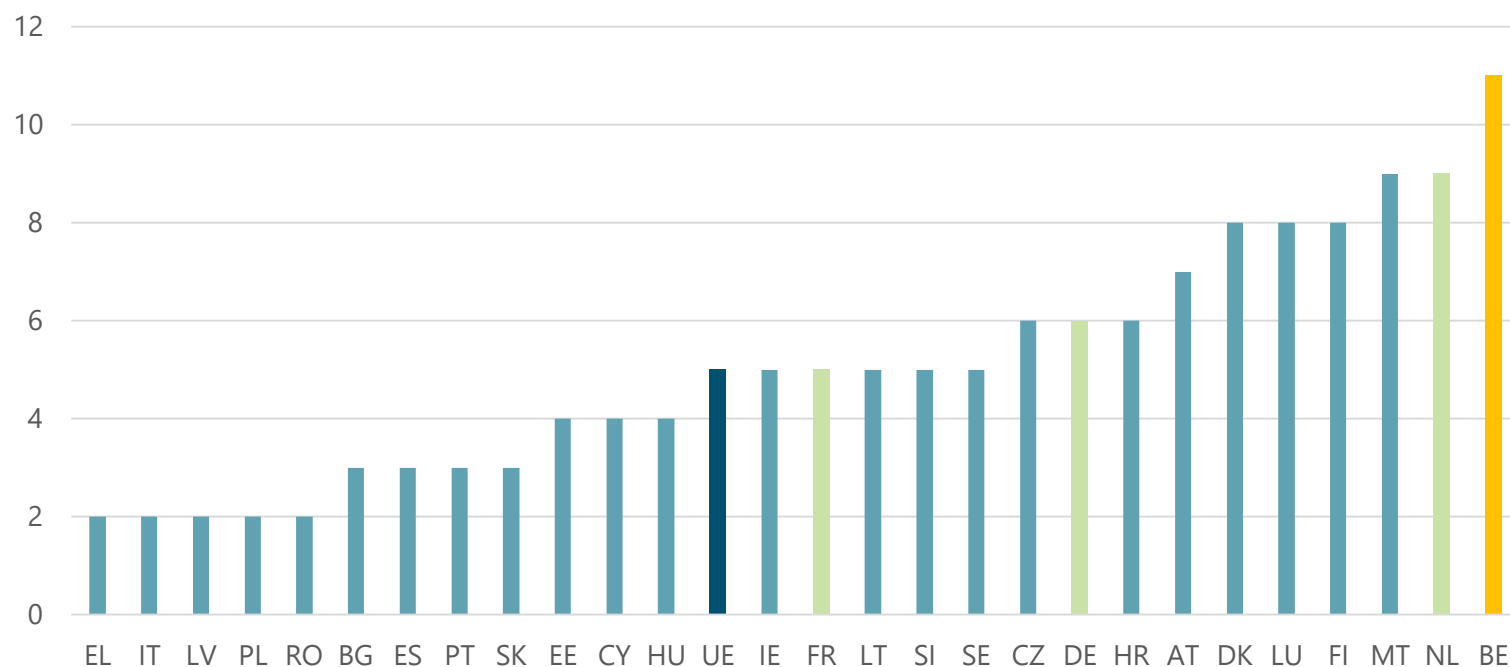
- Faiblement qualifié
- Moyennement qualifié
- Hautement qualifié



Trop peu de candidats dans les filières porteuses

Entreprises ayant eu des postes vacants difficiles à pourvoir pour des emplois nécessitant des spécialistes TIC

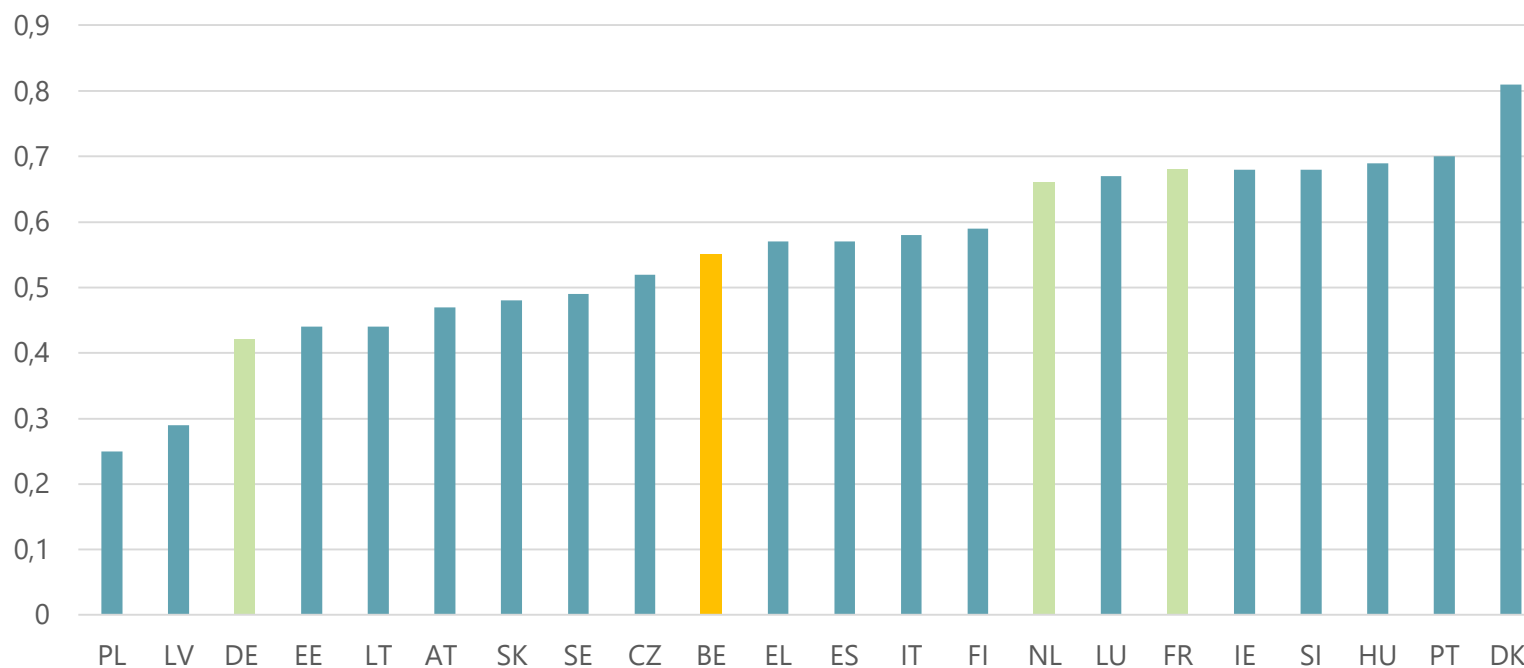
(en pourcentage, 2020)



Alignement insuffisant du système de formation des adultes avec les besoins du marché

Alignement des formations des adultes avec les besoins du marché

(index: 0= pas d'adéquation; 1 = adéquation optimale, 2015)



Les besoins de compétences sont influencés par...

**Le
vieillessement**

**La
numérisation-
automatisation**

**La transition
verte**

**La crise
sanitaire**





1

Participation à la formation continue: état des lieux

2

Bénéfices de la formation continue

3

Besoins actuels et futurs de compétences

4

Le cadre institutionnel et les leviers de la formation continue



Les acteurs de la formation continue



Union européenne

Coordonne et soutient l'action des Etats membres



Fédéral

Lois et objectifs chiffrés, compte individuel de formation



Régions

Dispositifs d'aides (financières)



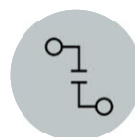
SPE

Mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation



Opérateurs de formation

Différenciés, en direct avec les entreprises et salariés ou partenaires SPE et fonds sectoriels



Partenaires sociaux

Approche top-down (fédéral) et bottom-up (travailleurs), avis CNT



Fonds sectoriels

Collecte des fonds dans le cadre des accords interprofessionnels, organisation de formations, conseil



Entreprises

Investissement dans la formation et aménagement du travail

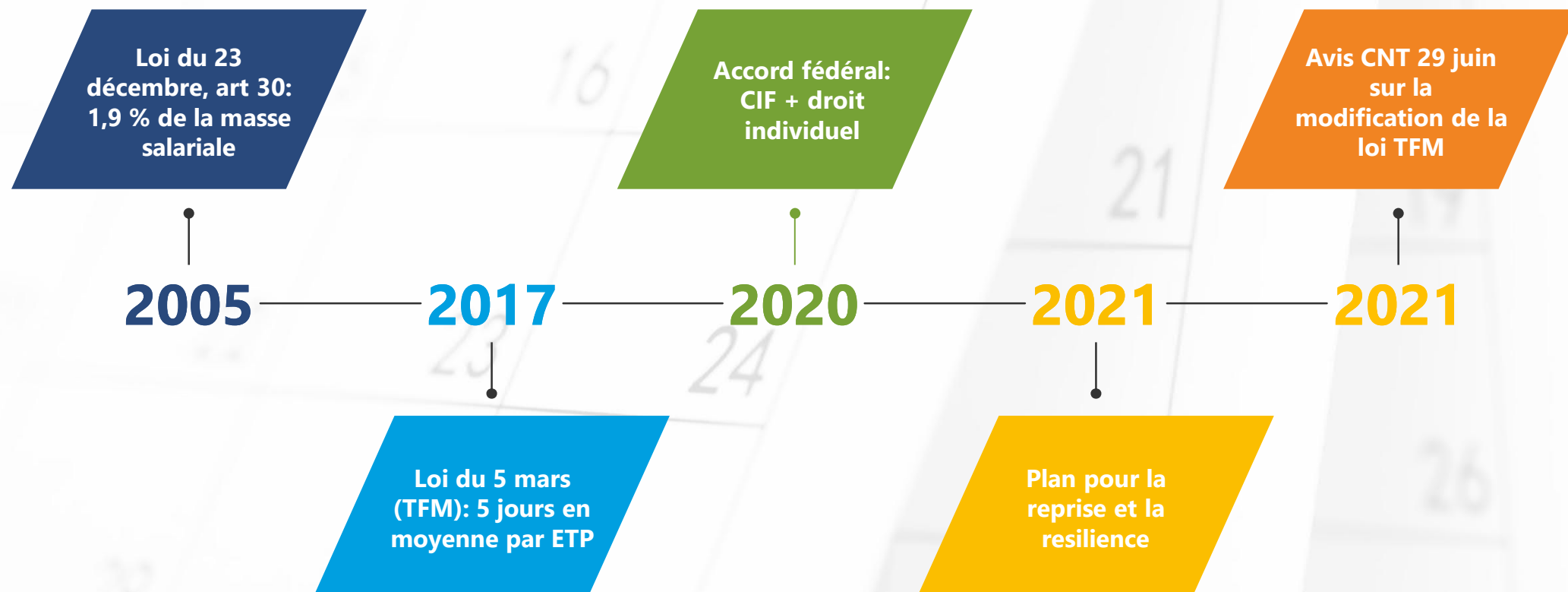


Salariés

Responsabilité dans la sécurisation des trajectoires professionnelles



Evolution des objectifs de formation en Belgique

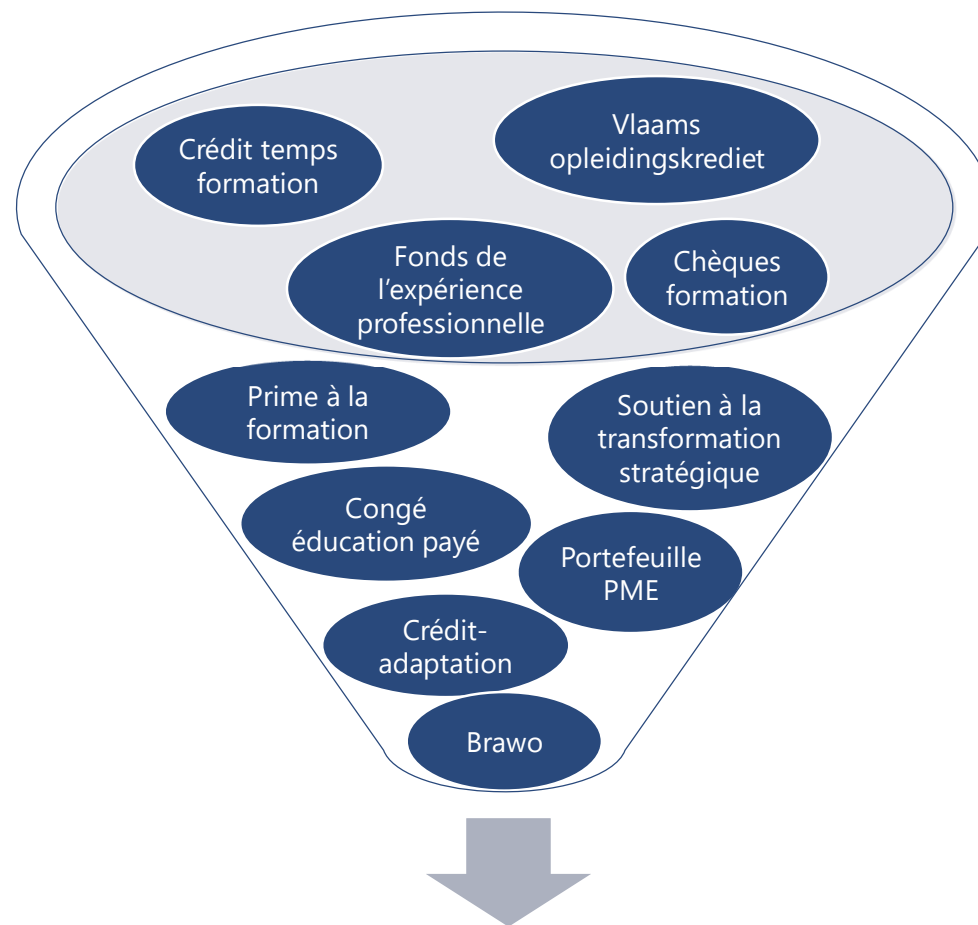


Objectifs européens 2025 et 2030¹ (en %)

	Objectifs UE 2025 ²	Niveau UE	Niveau BE	Objectif Porto UE 2030
Participation des adultes à la formation au cours des 12 derniers mois	50 -----> 47	37 (2016)	39 (2016)	60
Participation des adultes peu diplômés à la formation au cours des 12 derniers mois	30	18 (2016)	16 (2016)	
Participation des adultes sans emploi à la formation au cours des 4 dernières semaines	20	10,5 (2020)	10 (2020)	
Proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base	70	56 (2019)	61 (2019)	80



Instruments de soutien à la formation continue: aides financières



Vers un compte individuel de formation?



Compte individuel de formation

= Bilan de compétences + Droits à la formation + Crédit de formation

Atouts:

- Responsabilité individuelle
- Partage des coûts
- Portabilité et cumul des droits
- Choix des prestataires

Points d'attention:

- Simplicité
- Ciblage
- Accompagnement personnel
- Mode de financement



Facteurs qui peuvent contribuer au succès de la politique de formation

**Capacité à répondre
aux besoins du marché**



Certification



**Evaluation des efforts et des
instruments**



Utilisation des acquis



4 axes de recommandations

**Coordonner
et
rationaliser**

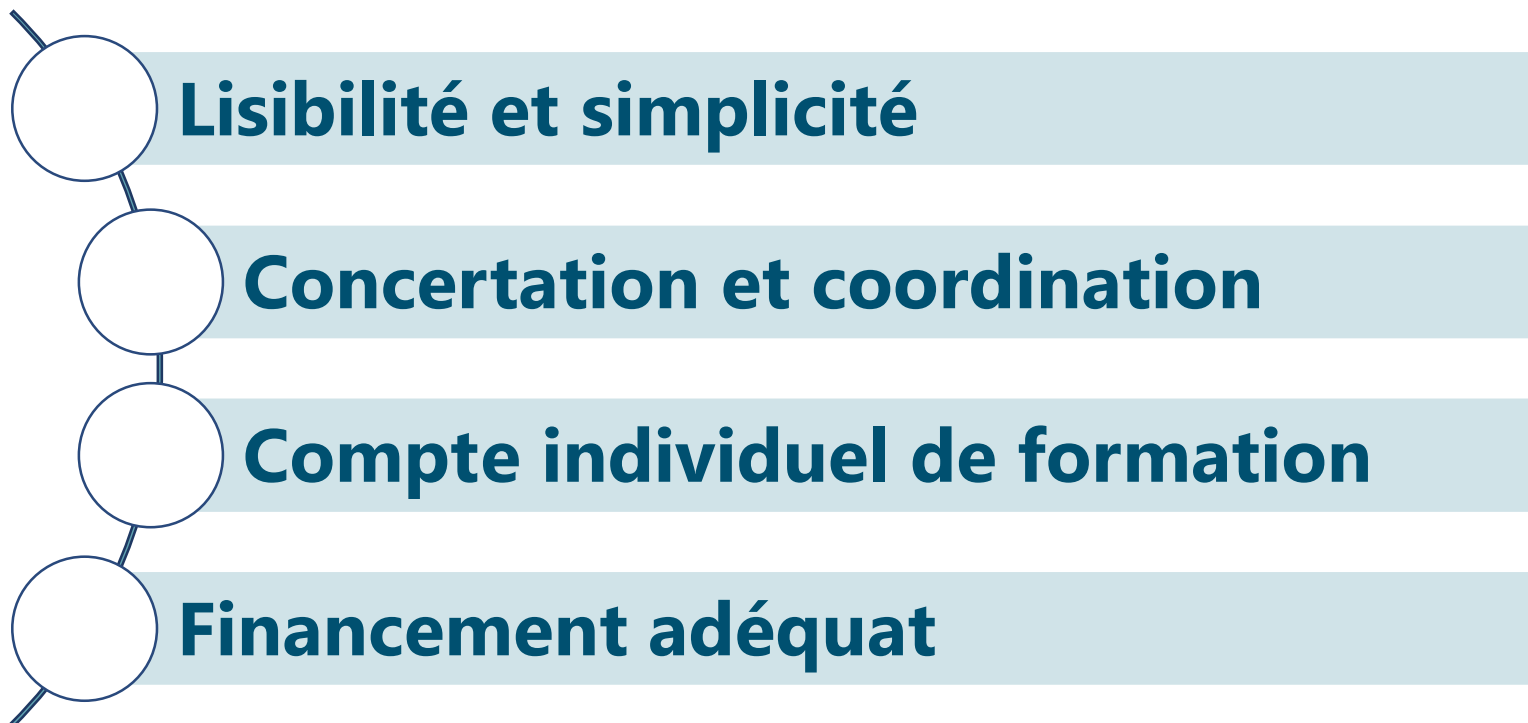
**Aligner
l'offre**

**Encourager
la
participation**

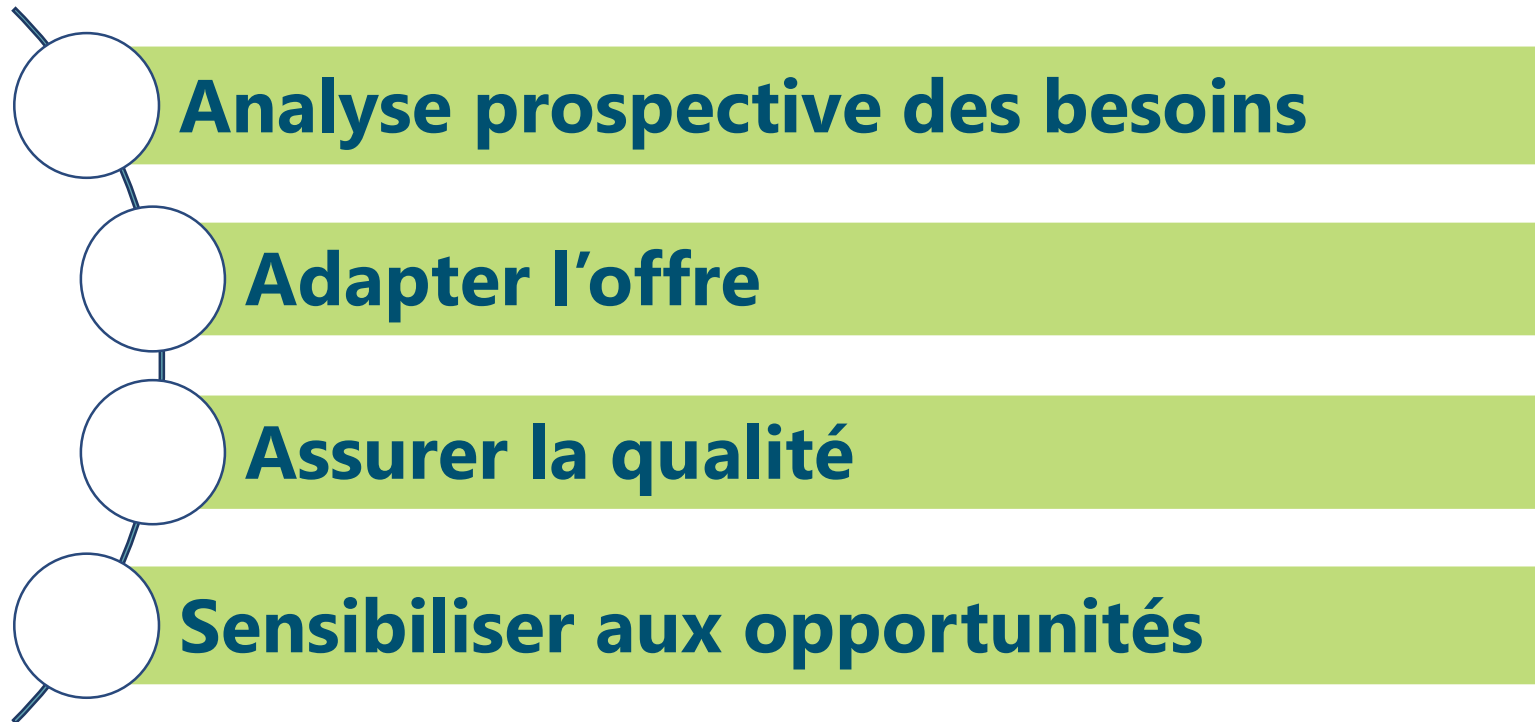
Évaluer



Améliorer la coordination et rationaliser le système de formation continue



Mieux aligner l'offre de formation sur les besoins du marché du travail



Encourager la participation, en particulier pour les groupes sous-représentés

- Mesures ciblées et méthodes adaptées
- Accompagner
- Validation des compétences
- Organisation du travail
- Soutien aux PME



Renforcer l'outil statistique pour évaluer la politique de formation



La formation continue des salariés: investir dans l'avenir



Conseil supérieur de l'emploi

<https://cse.belgique.be/fr>