

**Bruxelles, le 15 novembre 2024
(OR. en)**

15564/24

**SOC 831
EMPL 568
EDUC 418
ECOFIN 1287**

NOTE

Origine:	Comité de l'emploi
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	Examen par le Comité de l'emploi de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil relative aux comptes de formation individuels: messages clés - <i>Approbation</i>

Les délégations trouveront ci-joint l'examen, par le groupe d'analyse des politiques du Comité de l'emploi, de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 2022 relative aux comptes de formation individuels, en vue de son approbation par le Conseil EPSCO lors de sa session des 2 et 3 décembre 2024.

Annexe 1 - Les conclusions par pays figurent à l'ADD 1 du document 15564/24.

Examen par le groupe d'analyse des politiques du Comité de l'emploi de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 2022 relative aux comptes de formation individuels

Messages clés adressés au Conseil

A. INTRODUCTION

Le Comité de l'emploi (COEM) est chargé de suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la recommandation du Conseil relative aux comptes de formation individuels.

Le premier examen de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil a eu lieu les 29 et 30 octobre 2024 à Bruxelles et a été réalisé par le groupe d'analyse politique du Comité de l'emploi. En plus d'analyser la mesure dans laquelle les États membres ont tenu compte des orientations figurant dans la recommandation du Conseil, l'examen de 2024 a donné aux États membres n'ayant pas mis en place de comptes de formation individuels l'occasion de contribuer aux échanges multilatéraux. L'examen de 2024 a analysé les progrès accomplis par 14 États membres sélectionnés en vue d'un examen sur la base du système de comptes de formation individuels actuellement mis en place ou dont la mise en place était concrètement prévue.

Avant l'examen, **l'ensemble des 27 États membres ont rempli un questionnaire d'autoévaluation destiné à évaluer où ils se trouvaient dans la mise en œuvre de la recommandation du Conseil**, en mettant l'accent sur les principales évolutions et les plans futurs visant à mettre en place des comptes de formation individuels et à atteindre les objectifs de la recommandation, à savoir 1) veiller à aider tous les adultes en âge de travailler à accéder à des possibilités d'apprentissage/de formation, et 2) renforcer les incitations et la motivation à se former. L'objectif principal était de recueillir des informations afin de faire le point sur les situations de départ et d'évaluer où se trouvaient les États membres dans la mise en œuvre ou l'élaboration de plans en ce qui concerne les parties principales de la recommandation relative aux comptes de formation individuels. L'examen visait à évaluer le niveau de mise en œuvre de la recommandation du Conseil par les États membres en mettant l'accent sur 5 aspects clés: **1) les caractéristiques du système de comptes de formation individuels en place/prévu; 2) les éléments d'action spécifiques aux comptes de formation individuels; 3) le cadre facilitateur; 4) les mesures de soutien; et 5) le financement.**

Les messages clés adressés aujourd'hui s'appuient sur les résultats de cet examen, **les conclusions par pays figurant en annexe.**

B. AVANCEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE

À l'heure actuelle, plusieurs États membres sont confrontés à d'importantes pénuries de main-d'œuvre et de compétences, de sorte qu'il est essentiel d'accroître la participation des adultes à l'apprentissage. En 2022, au sein de l'UE, seuls 39,5 % des adultes avaient participé à des activités d'apprentissage au cours des 12 mois précédents, soit 20,5 points de pourcentage de moins que le grand objectif pour 2030, à savoir 60 % des adultes participant à des activités d'apprentissage chaque année. **La recommandation relative aux comptes de formation individuels vise à élargir l'accès à la formation et à renforcer les incitations et la motivation des adultes à se former**, ce qui est important également dans le contexte des transitions écologique et numérique, ainsi qu'à la lumière des tendances démographiques actuelles.

L'examen a montré que **les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la recommandation du Conseil en sont encore à leurs débuts et varient d'un État membre à l'autre**, étant donné que la recommandation a été adoptée en 2022, bien que certaines évolutions communes soient visibles. **Environ la moitié des États membres disposent de systèmes de comptes de formation individuels ou de plans concrets pour mettre en place un tel système. Deux autres États membres étudient la possibilité de le mettre en place à l'avenir.** Le reste des États membres visent actuellement à atteindre les objectifs de la recommandation au moyen d'autres mesures.

Dans la plupart des États membres, la mise en œuvre opérationnelle des dispositions de la recommandation **a commencé ou commencera par un projet pilote de système de comptes de formation individuels**, destiné à être étendu à l'avenir. D'autres dispositions juridiques en place pour atteindre les objectifs de la recommandation sont segmentées et ciblent principalement des groupes spécifiques de la population.

En ce qui concerne les éléments d'action spécifiques aux comptes de formation individuels, **l'universalité (c'est-à-dire la disponibilité pour tous les adultes en âge de travailler) peut être observée dans certains systèmes de comptes de formation individuels**, un certain nombre d'États membres prévoyant de l'intégrer à l'avenir, tandis que la **transférabilité** (c'est-à-dire la possibilité de conserver les droits sur le compte indépendamment de tout changement d'emploi ou de statut sur le marché du travail) et l'**accumulation** de droits à la formation au cours d'une certaine période restent rares dans l'ensemble des systèmes analysés. Tant en ce qui concerne les comptes de formation individuels que d'autres dispositions en matière de formation, **une attention particulière est accordée aux compétences numériques et vertes**.

Les composantes du **cadre facilitateur** (orientation professionnelle, validation des compétences, catalogue national des possibilités d'apprentissage, congé de formation rémunéré, intégration du soutien à la formation dans un portail numérique national unique) ne sont généralement pas pleinement intégrées. L'exception est le **portail numérique national unique, qui est déjà disponible ou prévu dans tous les États membres qui ont mis en place un système de comptes de formation individuels ou prévoient de le faire**.

Presque tous les États membres utilisent ou utiliseront des fonds ou instruments de l'UE pour concevoir, piloter ou mettre en œuvre leur système de comptes de formation individuels.

Toutefois, la **viabilité du financement** de ces systèmes n'est pas pleinement assurée à l'heure actuelle. Sur le plan positif, les **parties prenantes** sont largement associées, en particulier, à la conception des systèmes de comptes de formation individuels.

1. Comptes de formation individuels

Alors qu'un total de 14 États membres ont mis en place un système de comptes de formation individuels ou prévoient concrètement de le faire à l'avenir, deux d'entre eux déclarent déjà disposer de tels systèmes, tandis que deux autres ont récemment commencé à transformer un système existant en système de comptes de formation individuels ou sont en train de le faire. La majorité des États membres prévoient de commencer par une phase pilote, ou ont déjà lancé cette première phase, dans deux cas pour un type spécifique de compétences (numériques) et dans un cas dans un secteur particulier (la construction). Deux autres États membres travaillent à la conception d'un système national de comptes de formation individuels, au moyen de plans ou de solutions concrets. En outre, il existe un système régional présentant des caractéristiques similaires à celles d'un système de comptes de formation individuels.

Par ailleurs, deux autres États membres n'ont communiqué aucun plan concret mais étudient la faisabilité de la mise en place d'un système de comptes de formation individuels.

2. Autres dispositions juridiques à des fins de formation

En ce qui concerne les cadres juridiques, tous les États membres ont signalé d'autres dispositions juridiques existantes à des fins de formation. Dans la plupart des cas, cela concerne certains droits de participer à des programmes d'apprentissage et des possibilités de formation pour des groupes spécifiques de la population. Dans ce contexte, six États membres ont déclaré proposer des possibilités de formation sous la forme de bons au niveau national ou régional. D'autres programmes comprennent des cartes de formation, des parcours de développement ou d'autres types d'offre de formation. Plusieurs États membres ont mentionné l'existence de programmes de formation régionaux ou locaux.

Les possibilités de formation visent à développer des types de compétences spécifiques - numériques, vertes, linguistiques, compétences de base - et à adapter l'offre en fonction des pénuries de compétences spécifiques signalées par les employeurs, ou sur la base d'autres données.

L'aide à la formation **s'adresse** principalement aux chômeurs, aux salariés (sous certaines conditions), à tous les adultes en âge de travailler ou aux travailleurs indépendants, ainsi qu'aux employeurs, tandis que, dans quelques États membres, elle s'adresse également spécifiquement aux PME.

Dans ce contexte, quelques États membres ont souligné le rôle des partenaires sociaux et des conventions collectives.

Outre la formation elle-même, d'autres services, tels que la **validation** des connaissances et des compétences professionnelles, ainsi que **le conseil et l'orientation**, sont fréquemment proposés. Un certain **droit à la formation ou à l'apprentissage** figure dans le code du travail, dans les conventions collectives ou ailleurs dans la plupart des États membres, et d'autres formes de **congé de formation rémunéré** sont également largement mentionnées. Des avantages fiscaux ou des remboursements de coûts liés à la formation sont proposés sous certaines conditions dans deux États membres. Certains États membres ont également évoqué la promotion de la culture de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'enseignement et de la formation professionnels continus (EFPC).

Les sections 3 à 7 ci-dessous sont spécifiques aux systèmes de comptes de formation individuels existants ou prévus et concernent les 14 États membres examinés.

3. Éléments d'action spécifiques aux comptes de formation individuels

Dans la plupart des États membres, l'universalité des comptes de formation individuels, c'est-à-dire la disponibilité de ces comptes pour tous les adultes en âge de travailler, et l'octroi de droits à la formation donnant lieu à une formation substantielle, sont signalés. Dans certains États membres, les partenaires sociaux et les parties prenantes ont été associés dès la phase de conception du système. Toutefois, en ce qui concerne la transférabilité et les conditions d'accumulation, certains progrès sont encore attendus, plusieurs États membres indiquant que leur mise en place n'était pas possible ou pas envisagée.

Jusqu'à présent, **les comptes de formation individuels sont ou seront universels dans sept États membres**. Les autres systèmes de comptes de formation individuels ciblent des sous-groupes spécifiques de la population adulte, au moins pendant une certaine période (par exemple, au cours de la **phase pilote**). Les populations cibles les plus courantes sont soit les travailleurs, soit les chômeurs, avec parfois d'autres conditions telles que le secteur, le niveau d'instruction ou la durée du chômage, et les personnes dont le revenu est inférieur à un certain niveau.

En ce qui concerne la **participation de toutes les parties prenantes concernées**, la majorité indique avoir travaillé sur la conception des comptes de formation individuels et sur le projet de cadre juridique en étroite collaboration avec les partenaires sociaux. Dans d'autres États membres, une coopération active avec des représentants de différents partenaires sociaux, organisations syndicales et organisations d'employeurs est envisagée.

En ce qui concerne l'**octroi de droits à la formation** pour chaque compte de formation individuel, les États membres proposent des solutions différentes. Le montant des droits varie considérablement dans la mesure où, dans certains États membres, l'allocation est fixée pour un an, tandis que dans d'autres, elle est fixée pour trois ou cinq ans. En outre, certains États membres précisent que tout ou partie des frais liés à un cours peuvent être payés par la personne intéressée par la formation.

En ce qui concerne l'octroi de **droits supplémentaires aux personnes qui ont le plus besoin de perfectionnement et de reconversion professionnels**, la plupart des États membres n'offrent actuellement pas de droits individuels à la formation supplémentaires dans le cadre du système de comptes de formation individuel. Toutefois, les groupes vulnérables peuvent accéder à des possibilités de formation par l'intermédiaire du service public de l'emploi en participant à des mesures actives de politique du marché du travail. Dans quelques cas, des droits supplémentaires sont prévus et, dans quelques autres cas, il a été prévu que les personnes ayant le plus besoin de perfectionnement et de reconversion professionnels puissent disposer à l'avenir de droits individuels à la formation supplémentaires. Actuellement, trois États membres ne tiennent pas compte de cet aspect.

Certains États membres ont déjà établi la **transférabilité** des droits lors de transitions professionnelles, c'est-à-dire en cas de changement d'emploi ou de statut professionnel, tandis que d'autres prévoient de le faire. Dans quelques États membres, la situation en la matière reste floue. Seuls deux États membres ne prévoient pas la transférabilité des droits, en raison de la manière dont ils sont mis en œuvre.

En ce qui concerne l'examen de la possibilité **d'accumuler et de conserver** les droits individuels à la formation, un seul État membre le permet effectivement, et un autre ne le permet qu'en partie. Dans trois États membres, la conservation n'est pas possible, mais le délai d'utilisation des droits est relativement long. Dans six États membres, l'accumulation n'est actuellement pas possible, mais reste une question en suspens pour de futures discussions. Dans deux cas, l'accumulation et la conservation des droits seront testées au cours de la phase pilote.

La majorité des États membres soulignent la **pertinence de la formation** liée au marché du travail, en accordant une attention particulière à la transition écologique et numérique, tandis que d'autres proposent des possibilités de formation plus larges.

4. Cadre facilitateur

Si la disponibilité d'un catalogue national public des possibilités d'apprentissage éligibles à l'utilisation des droits du compte de formation individuel est largement observée, les possibilités de validation ne semblent pas bien intégrées aux systèmes de comptes de formation individuels analysés. Les autres composantes, à savoir notamment l'orientation professionnelle, un portail numérique national unique et des congés de formation rémunérés, sont établies à un niveau moyen, des améliorations sont donc possibles.

La plupart des États membres offrent des possibilités **d'orientation professionnelle** à tous les adultes en âge de travailler, principalement par l'intermédiaire des services locaux de l'emploi ou dans le cadre d'autres projets. Certains d'entre eux incluent l'orientation professionnelle dans le système de comptes de formation individuels ou prévoient de le faire, tandis que d'autres envisagent cette possibilité. Quelques États membres n'offrent pas encore cette possibilité.

En ce qui concerne la **validation** des compétences, les possibilités ne sont largement disponibles que dans deux États membres. Dans les autres États membres, la validation des compétences est disponible sous certaines conditions ou a une portée plutôt limitée. Toutefois, quelques États membres prévoient de mettre en place des possibilités de validation à l'avenir, en particulier dans le cadre de leur système de comptes de formation individuels.

En ce qui concerne le **catalogue national public des possibilités d'apprentissage** éligibles à l'utilisation des droits du compte de formation individuel, il est déjà disponible dans la plupart des États membres. Dans quatre États membres, il n'existe actuellement pas de catalogue national public unique, tandis que d'autres prévoient d'en établir un.

Dans la plupart des États membres, l'intégration de l'aide à la formation dans un **portail numérique national unique** sera disponible ou partiellement disponible. Des plans d'intégration future sont en place, y compris en combinaison ou en association avec de futurs systèmes de comptes de formation individuels.

Des dispositions en matière de **congé de formation rémunéré** ou de revenu de remplacement pendant une formation existent pour tous les adultes salariés dans quatre États membres. Dans deux de ces États membres, les employeurs participent financièrement à la formation ou au perfectionnement professionnel, ce qui peut inclure le maintien de la rémunération des salariés pendant la formation. Dans cinq États membres, les dispositions en matière de congé de formation rémunéré ou de revenu de remplacement ne sont que partiellement disponibles. Certains États membres proposent un congé de formation non rémunéré en tant qu'option supplémentaire ou unique. Dans deux États membres, le droit à une formation professionnelle rémunérée, voire à une formation professionnelle non rémunérée, n'est actuellement pas inscrit dans la législation. Dans ces États membres, des discussions sont en cours sur la possibilité de mettre en place un congé de formation, y compris dans le cadre du système de comptes de formation individuels.

5. Mesures de soutien

Afin que le système de comptes de formation individuels soit mis en œuvre dans toute la mesure du possible, il devrait être assorti de mesures de soutien. Environ la moitié des États membres mettent régulièrement en œuvre ou prévoient de mettre en œuvre **des campagnes de sensibilisation ou des activités de communication**. Quelques États membres ne mettent pas encore en œuvre d'activités de communication ou n'ont pas encore de plans spécifiques en la matière, principalement parce qu'ils se trouvent dans la phase de conception de leurs systèmes. Seuls deux États membres déclarent avoir des activités de sensibilisation et de communication bien développées (moyennement avancées à avancées) qui sont liées à des systèmes déjà en place ou s'appuient sur des systèmes existants.

Pour les systèmes déjà en place, des événements à plus grande échelle tels que des conférences et d'autres canaux de diffusion sont utilisés, y compris la télévision, la presse écrite, la radio, les réseaux sociaux et/ou la publicité dans les transports publics. Au-delà du grand public, ces activités sont principalement destinées aux prestataires de formation et aux employeurs, et la promotion est assurée par le gouvernement, les prestataires de formation ou les employeurs eux-mêmes. Pour les autres États membres, des campagnes et des activités de sensibilisation sont prévues une fois le système lancé, ce qui peut inclure, par exemple, des conférences, des ateliers et d'autres types d'événements, des supports de sensibilisation et des campagnes publicitaires dans les médias de masse et les médias sociaux.

Une tendance similaire peut être observée en ce qui concerne les **activités de suivi et d'évaluation**: environ la moitié des États membres mettent en œuvre ou planifient régulièrement des activités de suivi. Pour environ cinq États membres, il est trop tôt pour effectuer, voire concevoir, des activités de suivi. Seule une minorité dispose d'un système de suivi et d'évaluation bien établi, qui comprend des rapports et des évaluations réguliers.

6. Financement

De manière générale, la viabilité du financement des systèmes de comptes de formation individuels n'est pas pleinement assurée. Dans la plupart des cas, le financement actuel repose principalement sur des fonds de l'UE et sur un cofinancement national. Certains États membres ont intégré dans leurs systèmes un cofinancement fondé sur une combinaison de sources publiques et privées, ou y réfléchissent, conscients de l'importance que cela revêt pour l'avenir.

La plupart des États membres n'ont pas mis en place ou ne prévoient pas de modèle de **financement durable** et envisagent de le mettre au point au cours de la phase de conception ou à la suite de l'évaluation des résultats de la phase pilote. Afin de veiller à la viabilité du financement, certains États membres envisagent déjà certaines solutions, telles que l'attribution d'une certaine **part des revenus de la sécurité sociale** au financement du système de comptes de formation individuels, des **fonds sectoriels**, un **prêt à la formation**, un financement public et/ou un **cofinancement public et privé**. Pour les compléments, un **cofinancement** de la part de l'employeur et/ou de la personne concernée est envisagé.

La **durabilité du cadre facilitateur** est principalement liée à la maintenance du **portail numérique national unique**, qui est effectuée en interne.

Presque tous les États membres utilisent ou utiliseront des **fonds ou instruments de l'UE** pour concevoir, piloter ou mettre en œuvre leur système de comptes de formation individuels. Les fonds de l'UE sont principalement utilisés pour financer la phase pilote du système, l'offre de formations, le développement du portail, ou pour contribuer à la conception du système. Certains États membres affirment qu'ils prévoient de continuer à utiliser les fonds de l'UE, s'ils sont disponibles à l'avenir.

7. Communication efficace

Dans la plupart des États membres, il n'a pas été possible de déterminer le taux d'application ou le taux d'utilisation des comptes de formation individuels, car la mise en œuvre du système de comptes de formation individuels n'en était qu'à ses débuts ou en phase de planification.

Néanmoins, sur la base des indications de certains États membres, le pourcentage de la population adulte en âge de travailler ayant accès à des possibilités d'apprentissage/de formation varie considérablement, reflétant également les limites de la disponibilité des fonds alloués au projet pilote de comptes de formation individuels.

C. CONCLUSIONS

L'exercice de surveillance multilatérale sur la mise en œuvre de la recommandation du Conseil relative aux comptes individuels de formation, auquel ont également participé des États membres ne disposant actuellement pas de système de comptes de formation individuels, a montré que **les comptes de formation individuels ne représentent pas seulement un nouvel outil de financement, mais plutôt un mécanisme permettant d'examiner et de réformer de manière critique le système d'éducation et de formation des adultes**. D'une manière générale, les 14 États membres examinés sont fermement déterminés à mettre en œuvre le système de comptes de formation individuels. Les États membres qui le font déjà ont fait preuve d'une **large compréhension des comptes de formation individuels et de leurs éléments, ainsi que d'une connaissance des domaines sur lesquels ils convient de travailler à plus long terme**. En outre, l'examen a favorisé un esprit d'apprentissage positif parmi eux. Plusieurs points communs positifs ont été observés, tels que la **participation déclarée des partenaires sociaux à l'élaboration des systèmes de comptes de formation individuels**. Dans l'ensemble, l'examen a montré que la réussite de la mise en œuvre et la **poursuite des progrès nécessitent non seulement une participation active des États membres mais aussi un changement d'état d'esprit de la part des bénéficiaires et des parties prenantes aux niveaux central et local**, afin de faire en sorte que la recommandation relative aux comptes de formation individuels accélère fortement les réformes dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes dans de nombreux États membres.

Annexe 1. Conclusions par pays de l'examen 2024 par le groupe d'analyse des politiques du COEM concernant les comptes de formation individuels