

## 12 Questions jointes de

- Chanelle Bonaventure à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le défi de la numérisation en matière de formation continue des salariés et salariées" (55024051C)

- Björn Anseeuw à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La formation continue des travailleurs" (55024057C)

## 12 Samengevoegde vragen van

- Chanelle Bonaventure aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De permanente opleiding voor werknemers in het licht van de digitalisering" (55024051C)

- Björn Anseeuw aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De permanente opleiding van werknemers" (55024057C)

**12.01 Chanelle Bonaventure (PS):** Monsieur le président, monsieur le ministre, à l'occasion de la parution en novembre du rapport annuel du Conseil supérieur de l'emploi (CSE), dont le sujet principal était la formation continue, son vice-président Steven Vanackere avertissait du risque que la numérisation faisait peser sur l'emploi dans notre pays, estimant à 14 % le nombre de jobs qui risquent de disparaître. Par ailleurs, 29 % des postes sont associés à – et je reprends les mots de M. Vanackere – "un risque allant de 50 à 70 %, impliquant de fortes modifications dans le contenu et les tâches". Bien entendu, comme le confirme le CSE, cela impactera d'abord les travailleurs exerçant des fonctions à moindre degré de qualification.

Cette situation rend d'autant plus inquiétants les constats formulés par cette étude dans le domaine de la formation continue, parmi lesquels le fait que 44 % des salariés ne jugent pas utiles de se former dans le cadre de leur emploi actuel. La moyenne globale est aujourd'hui de trois jours de formation par année.

Monsieur le ministre, vous avez déjà pris des mesures afin de répondre à cet enjeu. Je pense ici en particulier à l'instauration d'ici 2024 d'un compte et donc d'un droit individuel de formation et à l'octroi de cinq jours par an. Quelle analyse faites-vous de ces nouvelles données? Pourriez-vous faire le point sur les prochaines étapes devant mener à l'aboutissement de ce projet? De quelle façon l'intégration des conclusions du CSE, en particulier en ce qui concerne les conséquences de la numérisation, se fera-t-elle? Surtout, quelle réponse apporter au défi du manque d'envie vis-à-vis de la formation continue que l'on semble percevoir chez un nombre important de travailleurs?

**12.02 Björn Anseeuw (N-VA):** Mijnheer de minister, de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid publiceerde in november een interessant rapport over het belang van permanente opleiding voor werknemers, iets waar u eerder vandaag zelf voor pleitte in deze commissie. De Raad onderstreept het belang van levenslang leren, om de

**12.01 Chanelle Bonaventure (PS):** Bij de publicatie van het jaarverslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW) waarschuwde ondervoorzitter Vanackere dat 14 % van de banen dreigde te verdwijnen door de digitalisering; de inhoud en het takenpakket van 29 % van de banen dreigen voor 50 tot 70 % grondig te veranderen, vooral voor lagergekwalificeerde functies. In dat opzicht zijn de vaststellingen van die studie over de permanente opleiding zorgwekkend: 44 % van de loontrekkenden vindt het niet nuttig om opleidingen te volgen in het kader van zijn huidige job. Gemiddeld worden er drie dagen opleiding per jaar gevolgd. U hebt een individueel recht op opleiding ingevoerd waardoor iedereen vanaf 2024 recht krijgt op vijf dagen opleiding per jaar.

Wat is uw analyse van die gegevens? Wat zijn de volgende stappen om dit project tot een goed einde te brengen? Op welke manier zullen de bevindingen van de HRW ter harte genomen worden? Hoe zult u een antwoord bieden op het gebrek aan enthousiasme van de werknemers?

**12.02 Björn Anseeuw (N-VA):** D'après un rapport du Conseil supérieur de l'emploi (CSE), 84 % des entreprises misent sur la formation de leurs travailleurs

eenvoudige reden dat de aard van de jobs steeds sneller wijzigt en daarmee ook de nodige competenties voor die jobs.

Het goede nieuws vanuit de Raad is dat 84 % van onze bedrijven inzet op de opleiding van werknemers. De keerzijde van de medaille is dat dat al te vaak nog te beperkt is qua aantal uren. Wat ons ook zorgen moet baren, is dat werknemers nog te weinig overtuigd zijn van levenslang leren. In België zou zo'n 40 % van de werknemers nieuwe competenties nodig hebben om aan het werk te blijven of zich om te scholen. Tegelijk willen 4 volwassenen op de 10 niet deelnemen aan permanente opleiding. Slechts de helft van de werknemers vindt het zeer belangrijk om opgeleid te worden om de huidige job te kunnen blijven uitvoeren.

Nog opvallender, zeker gezien de uitdagingen waar we voor staan, is dat het aantal werknemers dat het belangrijk of zeer belangrijk vindt om een opleiding te volgen om een andere job te kunnen uitoefenen, tot de laagste van Europa behoort. Het gaat respectievelijk om 43 en slechts 13 %. Nochtans zijn beter opgeleide werknemers veel productiever en daardoor beter inzetbaar, waardoor hun risico op werkloosheid of inactiviteit flink afneemt. Dus stelt de Raad terecht dat gericht inzetten op bepaalde ondervertegenwoordigde groepen des te belangrijker is, aangezien hun inzetbaarheid het meest in gevaar is.

Mijn vragen hierover zijn de volgende. Wat zijn volgens u de oorzaken van het feit dat nog te veel actoren op onze arbeidsmarkt te weinig inzetten op levenslang leren? Welke maatregelen zult u nemen om van levenslang leren de norm te maken voor alle werknemers? Wat is de timing van die maatregelen?

**12.03 Pierre-Yves Dermagne**, ministre: Madame Bonaventure, monsieur Anseeuw, la nécessité et l'utilité de la formation continue sont encore insuffisamment perçus. Selon les résultats d'enquêtes auprès des adultes, la moitié (54 %) seulement des travailleurs estiment très important d'être formés pour leur emploi actuel, ce qui est un score relativement faible en comparaison avec la moyenne européenne.

Plus interpellant encore compte tenu des défis qui s'annoncent, le pourcentage de ceux qui jugent important ou très important de se former pour un autre emploi est de 56 %; ce taux est un des moins élevés au niveau européen. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les travailleurs perçoivent moins le besoin de se former pour un emploi différent de celui qu'ils occupent actuellement.

Autre raison de cette faible motivation, les bénéfices que retirent les travailleurs de la formation apparaissent relativement limités en termes de progression de carrière et d'augmentation des revenus. Des barrières pratiques sont aussi évoquées comme frein à la participation à une formation. Les travailleurs mentionnent souvent le manque de temps ou de flexibilité dans les horaires.

Studies tonen aan dat opleidingen positieve effecten hebben op de performantie van de ondernemingen. Investerings in opleidingen lonen in het algemeen voor werkgevers. Incentives lijken minder belangrijk te zijn in bedrijven met een groot personeelsverloop of waar

mais, trop souvent, le nombre d'heures de formation est trop limité et les travailleurs eux-mêmes sont trop peu convaincus de l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie. Selon le CSE, il est plus important de cibler spécifiquement certains groupes sous-représentés, puisque c'est leur capacité d'insertion professionnelle qui est la plus compromise.

Pourquoi beaucoup trop d'intervenants sur notre marché du travail misent-ils encore trop peu sur l'apprentissage tout au long de la vie? Comment et selon quel calendrier le ministre entend-il faire de l'apprentissage tout au long de la vie la norme pour tous les travailleurs?

**12.03 Minister Pierre-Yves Dermagne:** Men ziet de noodzaak en het nut van de permanente opleiding niet genoeg in. Slechts 54 % van de werknemers vindt het heel belangrijk om opgeleid te worden voor hun huidige job en slechts 56 % vindt het belangrijk dan wel heel belangrijk om een opleiding te volgen voor een andere job. Dat is een van de laagste scores in Europa. Er zijn meerdere factoren die dat verklaren. De werknemers hebben minder de behoefte om een opleiding voor een andere baan te volgen. De voordelen van een opleiding om een carrièrestap te maken of een hoger loon te krijgen, lijken beperkt. Tijdsgebrek of weinig flexibiliteit in de opleidingsuren worden vaak gemeld als belemmering.

La formation a des effets positifs sur les performances des entreprises. L'investissement dans la formation est généralement

geschoolde werknemers het bedrijf waarschijnlijk snel zullen verlaten. Ze zijn belangrijker wanneer de onderneming moeite heeft om gekwalificeerde werknemers aan te werven en het bestaande personeel opleidt. Een tekort aan arbeidskrachten is vaak een tekort aan vaardigheden.

De opleiding van werknemers is meer dan ooit een essentiële as van het werkgelegenheidsbeleid. Dat komt tot uiting in de uitvoering van complementaire projecten zoals de individuele opleidingsrekening, in overleg tussen de federale regering, de deelstaten en de sociale partners, en de invoering van een echt individueel recht op opleiding van vijf dagen per jaar vanaf 2024.

Ce vrai droit individuel à la formation sera repris dans la loi portant dispositions diverses en matière d'emploi qui est en discussion au sein du gouvernement et qui sera prochainement soumise au Conseil national du Travail pour avis. La volonté est de revenir vers vous le plus rapidement possible.

Diverses administrations fédérales sont aussi, en ce moment, en train de travailler ensemble pour élaborer le compte individuel de formation et ce, en étroite collaboration avec les membres de mon cabinet. L'horizon envisagé est une mise en œuvre d'ici juin 2024. Bien entendu, ces projets contribuent, selon moi, de manière essentielle au relèvement du taux d'emploi auquel s'est engagé le gouvernement.

**12.04** **Chanelle Bonaventure** (PS): Monsieur le ministre, la numérisation entraîne son lot de défis dans une grande variété de domaines. Le monde du travail n'y échappe pas. Les politiques de formation doivent faire partie de la réponse à apporter. Les mesures sur lesquelles vous travaillez contribueront à avancer dans cette voie.

Sur le volet plus psychologique que j'évoquais dans ma dernière question, il devrait normalement aussi être de nature à amener un certain nombre de travailleuses et travailleurs sur la voie de la formation. Vous avez rappelé les chiffres.

J'ai mentionné la proportion d'employés qui ne jugent pas utile de se former dans le cadre de leur emploi actuel. Mais les chiffres sont plus élevés encore lorsqu'il s'agit d'envisager de se former à une autre fonction. Comme vous l'avez dit, ce sont 43 % qui estiment cela important et 13 % seulement très important. Comme je le disais, c'est probablement là que réside le réel défi: faire naître l'envie.

rentable pour les employeurs. Les mesures incitatives semblent moins importantes dans les entreprises où la rotation du personnel est élevée ou lorsque des travailleurs qualifiés sont susceptibles de quitter l'entreprise rapidement. Elles sont plus importantes lorsque l'entreprise a du mal à recruter des travailleurs qualifiés et qu'elle forme son personnel existant. Une pénurie de main-d'œuvre est souvent synonyme de manque de compétences.

Plus que jamais, la formation des travailleurs est un axe essentiel de la politique de l'emploi. En témoigne la mise en œuvre de projets complémentaires tels que le compte individuel de formation et l'instauration d'un véritable droit individuel à la formation, de cinq jours par an, à partir de 2024.

Dit individuele recht op opleiding zal ingeschreven worden in de wet houdende diverse bepalingen inzake werk, die thans door de regering besproken wordt en eerlang de NAR om advies zal worden voorgelegd. Verscheidene federale administraties en mijn kabinet slaan de handen ineen om de individuele opleidingsrekening uit te werken, met het oog gericht op de invoering ervan in juni 2024. Dit alles draagt bij tot de verhoging van de werkgelegenheidsgraad.

**12.04** **Chanelle Bonaventure** (PS): Het opleidingsbeleid biedt een antwoord op de digitalisering van het werk. Vele werknemers vinden het niet nodig om opleidingen te volgen voor hun huidige baan, en dat percentage ligt nog hoger als het gaat over een andere functie. De echte uitdaging schuilt erin de mensen zin te doen krijgen om opleidingen te volgen.

**12.05 Björn Anseeuw** (N-VA): Mijnheer de minister, we delen de analyse dat de competenties die vaak worden gevraagd op de arbeidsmarkt al te vaak niet kunnen worden aangeboden. Die mismatch moet kunnen worden opgelost, onder andere door levenslang leren. Iedereen moet ervan doordrongen worden dat dat de evidentie zelf zou moeten zijn. De lezing van mevrouw Bonaventure van het rapport waarbij ze suggereert dat de automatisering en de digitalisering een risico zou zijn voor de tewerkstelling, klopt niet. Het niet anticiperen op nieuwe evoluties is het risico. Dat is een keuze die we zelf maken.

U hebt een aantal elementen aangehaald die een rol zouden spelen bij de uitdaging waarvoor we staan om iedereen ervan te overtuigen om die mentaliteit over dat levenslang leren echt te wijzigen. De maatregel die u naar voren schuift, is het individuele recht op opleiding. Zal dat volstaan? Het is niet omdat iemand het recht krijgt, dat die persoon dat ook zal uitoefenen. Uit het rapport blijkt bovendien dat amper de helft van de werknemers ook maar het nut inziet van die bijkomende opleiding. We kunnen alle rechten geven aan de mensen, maar als ze er niet in geïnteresseerd zijn, staan we natuurlijk nog altijd even ver.

Het individuele recht op opleiding kan een stukje van de oplossing zijn. Alles zal natuurlijk nog staan of vallen met de manier waarop dat recht concreet wordt vormgegeven, hoe dat kan worden ingevuld. Daar kijk ik heel erg naar uit, maar dat zal onvoldoende zijn om de broodnodige mentaliteitswijziging bij werkgevers en werknemers teweeg te brengen, om ons effectief voor te bereiden op niet enkel de uitdagingen van de toekomst, maar ook de uitdagingen die zich vandaag al stellen op dat vlak.

*Het incident is gesloten.  
L'incident est clos.*

**12.05 Björn Anseeuw** (N-VA): Il arrive en effet trop souvent que l'on ne puisse pas répondre à la demande sur le marché de l'emploi. Il faut résoudre ce problème d'inadéquation entre l'offre et la demande, notamment par des formations tout au long de la vie. Il est faux de dire que l'automatisation et la numérisation représenteraient un risque pour l'emploi. En effet, le risque réside précisément dans la non-anticipation des nouveaux développements. Toutefois, ce n'est pas parce qu'une personne se voit accorder individuellement le droit à la formation qu'elle va l'exercer. À peine la moitié des travailleurs voient l'utilité d'une formation supplémentaire. Le succès ou l'échec de cette mesure dépendra des modalités concrètes. Le droit individuel à la formation peut faire partie de la solution, mais il ne suffira pas à provoquer le changement de mentalité indispensable pour nous préparer aux défis d'aujourd'hui et de demain.