

Federal Learning Account – Les employeurs défavorables à son déploiement

La loi relative au Federal Learning Account (FLA) entrera en vigueur le 1^{er} avril prochain. Il s'agit d'un outil dans lequel toutes les formations proposées à chaque travailleur de chaque entreprise belge devront être enregistrées. Ce FLA est introduit pour gérer et contrôler le droit individuel à la formation prévu dans le Deal pour l'emploi. Depuis le début des discussions concernant la loi, les employeurs ont exprimé à plusieurs reprises leurs inquiétudes quant au développement précipité de cet outil et à sa qualité. Ces préoccupations n'ont toutefois pas été prises en compte. C'est pourquoi les employeurs ne peuvent se positionner en faveur du déploiement du Federal Learning Account.

Une bonne culture de la formation est indispensable pour les entreprises et doit constituer une pierre angulaire de leur politique. Le FLA devrait y contribuer. Il passe cependant complètement à côté de sa cible en raison de son élaboration manquée et peu claire. L'outil se fonde sur une méfiance totale à l'égard de l'employeur, se distingue par la surcharge administrative qu'il induit et manque de vision ou de direction.

Les organisations d'employeurs conjointes ont exprimé leurs préoccupations de toutes les manières possibles au cours des derniers mois, tant au sein des différents groupes de travail que directement auprès du ministre du Travail, mais elles sont contraintes de les répéter une fois de plus :

1. L'outil n'est tout simplement pas prêt. Un certain nombre d'éléments prévus dans la loi (le plus important étant l'enregistrement par les dispensateurs de formation) ne figurent pas dans la version actuelle du FLA. Les entreprises, qu'elles disposent ou non de leur propre système informatique de suivi des formations, se voient donc obligées de réaliser cette année des investissements additionnels sans savoir s'ils seront compatibles avec l'élaboration future de l'outil. De plus, les employeurs enregistreront des formations qui seront par la suite introduites une seconde fois par les dispensateurs de formation. Ici encore, il s'agit d'un suivi et d'une administration supplémentaires qui incomberont à l'employeur.
2. L'outil repose sur une législation floue et des interprétations illégales qui conduisent à des situations absurdes et discriminatoires. Tout ceci amène de très nombreuses questions et est source d'incertitude pour les entreprises. L'appel à une application rétroactive à compter du 1^{er} janvier, qui ne figure même pas dans la loi, occasionne par ailleurs des tracasseries administratives inutiles et illégales.
3. Nos propositions de simplification de l'outil n'ont pas été entendues. Les délais n'ont pas été harmonisés, le grand nombre de caractéristiques de base à saisir obligatoirement n'a pas été revu, aucun enregistrement facilité pour différents sites n'est prévu, le principe « only once » n'est pas exploité au maximum, et des instructions non techniques claires et compréhensibles pour le public cible visé, c'est-à-dire les RH

et les services du personnel, font toujours défaut.

4. L'outil est déployé sans projet pilote digne de ce nom. En trois mois, seules cinq entreprises sont parvenues à s'enregistrer (les 150 autres ont abandonné), et ce, uniquement à l'issue de nombreuses interventions de l'administration, sans lesquelles ce résultat médiocre n'aurait pas été possible.
5. Il n'y a absolument aucune compréhension de la complexité, des coûts et des charges administratives afférents à cette nouvelle réglementation, ni aucune intervention prévue à cet égard.
6. La responsabilisation du travailleur est inexistante. L'unique levier possible a été retiré du système à la dernière minute. Le travailleur peut ainsi refuser à sa guise toute formation proposée, ce qui est loin de favoriser l'indispensable culture de l'apprentissage.

« Le Federal Learning Account menace de se transformer en un véritable fiasco. Alors que l'entrée en vigueur de la loi se profile à l'horizon, les nombreuses ambiguïtés n'ont toujours pas été levées. En outre, toutes les fonctionnalités ne sont pas encore disponibles. Il est donc impossible pour les entreprises d'utiliser correctement le FLA. Tant que les instances compétentes n'auront pas fait leur part du travail de manière plus approfondie, nous ne pourrons pas soutenir le déploiement du FLA dans sa forme actuelle », déclarent la FEB, le Boerenbond, l'UCM, Unisoc et Unizo.