

Formation professionnelle continue en Grande Région

Etat des lieux
Septembre 2024

TASK FORCE



Grenzgänger / Frontaliers

Task Force Frontaliers 3.0
de la Grande Région

Formation professionnelle continue en Grande Région

Etat des lieux
Septembre 2024



Task Force Frontaliers 3.0 de la Grande Région

Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6–8

66111 Saarbrücken

task-force-grenzgaenger@arbeitskammer.de

Formation professionnelle continue en Grande Région, Etat des lieux, septembre 2024

Auteurs : Alfonsine Camiolo, Céline Laforsch

Financé par les partenaires de la Grande Région :

Chancellerie d'Etat du Land de Sarre

Ministère du travail, affaires sociales, transformation et numérisation de la Rhénanie-Palatinat

Ministère du travail du Luxembourg

Région Grand Est

Préfecture Grand Est

Département Moselle

Service public de Wallonie économie emploi formation recherche

Ministère de la Communauté germanophone de Belgique

Note :

Pour une meilleure lisibilité et pour faciliter la traduction, la présente brochure n'indique pas systématiquement la forme féminine et masculine. Les formulations employées désignent toujours de la même manière les personnes de sexe masculin, féminin et divers.

Clause de non-responsabilité :

La clause de non-responsabilité s'applique à l'ensemble des informations contenues dans cet ouvrage. Les informations ont été soigneusement collectées et traduites, cependant des erreurs ne peuvent être exclues.

Droit d'auteur :

Task Force Frontaliers 3.0 de la Grande Région, septembre 2024

Tout droit de reproduction de l'oeuvre, incluant toutes ses parties, est réservé. Toute utilisation en dehors des limites étroites de la loi relative aux droits d'auteur est interdite sans autorisation préalable de la Task Force Frontaliers 3.0 de la Grande Région.



Introduction	5
I. Politiques et définitions	6
A. Au niveau international	6
B. Au niveau de l'Union européenne	6
C. Au niveau de la Grande Région	7
D. Politiques de la formation professionnelle continue dans les versants de la Grande Région	7
E. Définitions de la formation professionnelle continue dans les versants de la Grande Région	10
F. A Retenir	14
II. Bases juridiques principales	15
A. Au niveau international	15
B. Au niveau de l'Union européenne	15
C. Au niveau de la Grande Région	15
III. Acteurs principaux	20
Décideurs / acteurs principaux par pays	20
IV. Mesures et dispositifs existants	25
A. Allemagne : Sarre et Rhénanie-Palatinat	25
B. Belgique : Wallonie et Communauté germanophone	30
C. France : Grand Est	34
D. Luxembourg	38
V. Financement	41
A. Système de financement de la formation professionnelle continue	41
B. Incitants financiers répertoriés par catégorie de bénéficiaires	45
VI. Libération de l'obligation de travail	53
VII. Best practices : projets et coopération	56
A. Projet Interreg Grande Région DigiMob Industrie 4.0	56
B. Projet Interreg Europe du Nord-Ouest Green SKHy	57
C. Coopération entre les services publics de l'emploi français et allemands : les services de placement transfrontaliers (SPT)	57
VIII. Aspects à prendre en compte en situations transfrontalières	59
IX. Constats et impulsions	63
X. Interviews	66
A. Déroulé, méthodologie et remerciements	66
B. Liste des entretiens réalisés	66
XI. Rapports consultés	69
Annexe 1 - Tableau récapitulatif - Partie IV : Mesures et dispositifs existants	71
Le projet Task Force Frontaliers 3.0 de la Grande Région (TFF 3.0)	75



Introduction

Au moment où dans nos sociétés le manque de main d'œuvre se fait de plus en plus ressentir et l'évolution des techniques et de la digitalisation est exponentielle, le levier de la formation professionnelle continue apparaît comme un instrument incontournable pour répondre à ces défis.¹ Cette réalité est, bien entendu, présente dans les esprits au sein des Etats/régions composant l'espace de coopération de la Grande Région², où l'adaptation et le renouvellement des règles de droit et des politiques en vigueur pour le domaine de la formation professionnelle continue sont en pleine effervescence. Une des caractéristiques de la Grande Région est d'être un bassin de vie avec un marché de l'emploi transfrontalier où, en 2023, plus de 274.000³ travailleurs passent régulièrement une frontière pour aller travailler dans un Etat voisin.

Si les systèmes de la formation professionnelle continue sont cohérents au niveau régional ou national, il s'avère qu'ils ne sont majoritairement pas encore adaptés aux situations de mobilité transfrontalière ou européenne. Dans l'optique d'avoir une vue d'ensemble des systèmes et dispositifs existants dans l'espace de la Grande Région, les partenaires financiers du projet de la Task Force Frontaliers 3.0 de la Grande Région (TFF 3.0) ont souhaité l'élaboration d'un état des lieux pour mieux appréhender cette thématique d'avenir sous un angle juridique, notamment dans sa dimension transfrontalière. Cet état des lieux doit servir de support de travail pour permettre aux décideurs politiques du Sommet de la Grande Région d'émettre des pistes d'actions éventuelles.

Cet état des lieux a pour objectif de présenter l'organisation des systèmes ainsi que les mesures et dispositifs existants de la formation professionnelle continue⁴ pour les publics des travailleurs frontaliers salariés et des demandeurs d'emploi⁵ dans chaque versant de la Grande Région. Cela notamment à travers une comparaison des définitions respectives de la notion de formation professionnelle continue. En effet, une connaissance de l'organisation et de la réglementation du système voisin est un préalable nécessaire pour favoriser une acceptation ou une reconnaissance mutuelle des formations continues et des organismes de formation continue. De plus, cet état des lieux met en lumière les aspects transfrontaliers à prendre en considération afin de favoriser les actions de coopération ou projets menant à des formations professionnelles continues, partant du constat que de nos jours, l'engagement en faveur de la formation continue ne peut pas s'arrêter aux frontières nationales.⁶

¹ Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région, Tome 24, Thème phare : Formation continue, p. 89.

² L'espace de la Grande Région est composé de : l'Allemagne à travers deux Länder, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre, la Belgique avec la Wallonie et la Communauté germanophone de Belgique, la France avec les départements de la Meurthe et Moselle, la Meuse et la Moselle faisant partie de la région Grand Est ainsi que le Grand-Duché de Luxembourg. <https://www.granderegion.net/En-bref/Territoire>, site consulté le 12/09/2024.

³ Calculs : IBA-OIE | Sources : BA, IGSS, INAMI, INSEE (Estimations). Données de 2023

* Estimations pour 2022. Données calculées avec les chiffres de la BA et d'INAMI (2022) et la part des Lorrains parmi les frontaliers français selon le dernier recensement de la population (2020, INSEE)

** 4.610 personnes d'entre elles habitent dans la Communauté Germanophone de Belgique <https://www.iba-oie.eu/>, site consulté le 12/09/2024.

⁴ Les formations réglementaires obligatoires liées à un métier ou une profession ne font pas l'objet de cette étude.

⁵ La situation des fonctionnaires ou assimilés et des travailleurs indépendants n'entre pas dans le champ de cette étude.

⁶ Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région, Tome 24, Thème phare : Formation continue, p. 89 §3.

I. Politiques et définitions

Nos sociétés sont en période de mutation. Les évolutions des techniques et de la digitalisation sont de plus en plus importantes, complexes et rapides. Pour faire face à ces évolutions au niveau du marché du travail, l'outil de la formation professionnelle continue est déterminant pour l'adaptation régulière de la main d'œuvre. Dans cette première partie, les tendances politiques et les différentes définitions existantes vont être présentées afin de connaître le cadre de la formation professionnelle continue sur lequel se base cet état des lieux.

A. Au niveau international

Au niveau international la formation professionnelle continue n'est pas évoquée sous cette dénomination. Il est néanmoins possible de citer la convention n°140⁷ de l'organisation internationale du travail (OIT) portant sur le **congé-éducation-payé** de 1974. Cette convention a été ratifiée par la France (1975), l'Allemagne (1976) et la Belgique (1993). Elle n'a pas été ratifiée par le Luxembourg. En 1974 déjà, le préambule précisait que le besoin d'éducation et de formation permanente, correspondant au développement scientifique et technique et à l'évolution des rapports économiques et sociaux, appelle des mesures appropriées en matière de congé aux fins d'éducation et de formation pour répondre aux aspirations, besoins et objectifs nouveaux d'ordre social, économique, technologique et culturel. Selon cette convention, le congé éducation payé devrait être considéré comme un des moyens permettant de répondre aux besoins réels de chaque travailleur dans la société contemporaine.

La définition posée dans l'article 1^{er} de cette convention est intéressante : **le congé éducation payé** signifie « *un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates* ». L'article 11 de cette même convention précise que la période de congé éducation payé devra être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail.

B. Au niveau de l'Union européenne

La formation continue a également une place au niveau de l'Union européenne. Tout d'abord, l'article 14 § 1 de la **Charte des droits fondamentaux de l'Union**⁸ consacre le droit pour une personne à l'éducation, ainsi qu'à l'accès à la formation professionnelle et continue.

En 2017, ce droit a de nouveau été proclamé au premier point du chapitre 1^{er} du **socle européen des droits sociaux**⁹ intitulé « Education, formation et apprentissage tout au long de la vie ».

Ainsi selon ce point : « *toute personne a droit à une éducation, une formation et un **apprentissage tout au long de la vie** inclusif et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail* ». Le plan d'action du socle européen comprend un objectif ambitieux en matière de compétence selon lequel d'ici à 2030, 60 % des adultes en âge de travailler devraient participer à des activités de formation chaque année.¹⁰

⁷ Voir la convention dans sa globalité : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312285:NO, site consulté le 18/07/2024.

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>, site consulté le 24/07/2024.

⁹ Journal officiel de l'Union européenne (JOUE) du 13/12/2017, Proclamation interinstitutionnelle sur le socle européen des droits sociaux (2017/C 428/09).

¹⁰ Voir la COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPEEN, AU CONSEIL, AU COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN



Enfin en 2022, sous la Présidence française de l'Union, une recommandation relative au fait de soutenir les initiatives des Etats membres, visant à permettre à un plus grand nombre d'adultes de participer à des formations et proposant aux Etats membres de **créer des comptes de formation individuels**¹¹ a été adoptée par le Conseil de l'Union. Il y est recommandé entre autres que ce compte soit indépendant de la situation de la personne au regard de l'emploi, individuel, doté de droits qui puissent chaque année être utilisés ou accumulés afin de permettre des formations plus consistantes.¹²

C. Au niveau de la Grande Région

En 2010, dans une étude de l'INSEE Lorraine¹³, il était fait état du fait qu'il n'existait pas de véritable définition commune de la formation continue. Néanmoins cette étude citait la **définition retenue par l'OCDE**, selon laquelle la **formation professionnelle continue** englobe « *tous les types de formations organisées, financées ou patronnées par les pouvoirs publics, offertes par les employeurs ou financées par les bénéficiaires eux-mêmes. Toutes les activités organisées et systématiques d'enseignement et de formations auxquelles les adultes participent pour acquérir des connaissances et/ou des qualifications nouvelles dans le cadre de leur emploi du moment ou dans la perspective d'un emploi futur, pour améliorer leur salaire et/ou leurs possibilités de carrière dans l'emploi qu'ils occupent ou dans un autre et de façon générale, pour augmenter leurs chances d'avancement ou de promotion* ». ¹⁴

En 2014, lors du 14^{ème} Sommet de la Grande Région, un accord cadre¹⁵ relatif à la formation professionnelle transfrontalière a été signé par les exécutifs et institutions compétentes de la Grande Région consacrant la volonté politique commune de promouvoir la formation professionnelle transfrontalière dans ce territoire. L'article 2 de cet accord cadre précise que le terme formation professionnelle transfrontalière englobe la formation continue transfrontalière. L'article 2.3 de cet accord encourage à renforcer les options suivantes de la formation continue transfrontalière : les stages transfrontaliers ; offres bilatérales et multilatérales de formation continue bi-diplômantes ou menant à des qualifications reconnues, formations continues entièrement effectuées dans le pays voisins aboutissant à un diplôme ou à une qualification reconnue.

D. Politiques de la formation professionnelle continue dans les versants de la Grande Région

1) Allemagne : Rhénanie-Palatinat / Sarre

La thématique du développement de la formation professionnelle continue en République fédérale d'Allemagne est d'actualité en vue de la transformation structurelle et des nouveaux enjeux du marché du travail. Ainsi, en juin 2019, une stratégie nationale de la formation professionnelle continue a été décidée entre le niveau fédéral, les Länder, les partenaires sociaux et l'agence pour l'emploi allemande. Selon cette stratégie, les offres et la promotion de la formation professionnelle continue doivent devenir plus accessibles et plus

ET AU COMITE DES REGIONS du 4/3/2021 sur Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, COM(2021) 102 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52021DC0102>, site consulté le 24/07/2024.

¹¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(03\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(03)), Recommandation du Conseil du 16 juin 2022, (2022/C 243/03), site consulté le 24/07/2024.

¹² Recommandation du Conseil du 16 juin 2022, (2022/C 243/03) points 5 à 11.

¹³ Economie Lorraine n°213-214, INSEE, La formation continue dans la Grande Région transfrontalière, 2010, Cindy LOPES-Bento, Gérard Moreau.

¹⁴ OCDE, Regards sur l'éducation, 1997, p. 206, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag-1997-fr.pdf?expires=1708513520&id=id&accname=guest&checksum=EC52C2B13D-9C367C9F6F85F041A2C112>, site consulté le 24/07/2024.

¹⁵ Accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région, signé le 4 décembre à Mayence et le 4 décembre 2015 à Arlon.

transparentes notamment pour les groupes de personnes (moins qualifiées et/ou appartenant à des petites et moyennes entreprises) qui jusqu'à présent sont sous représentées dans leur participation. À la suite d'un premier bilan en juin 2021, les partenaires de la stratégie nationale ont décidé de poursuivre dans cette voie en ajoutant la mise en place de mesures concrètes et de renforcer la culture de la formation professionnelle continue. Dans ce cadre une première conférence nationale de la formation professionnelle continue « Weiterbildungskonferenz » s'est tenue en novembre 2023 et une seconde est prévue pour le premier semestre 2025.¹⁶

La République fédérale d'Allemagne s'est fixée comme but dans le cadre de la stratégie européenne 2030 que le taux de participation à la formation professionnelle continue atteigne un taux de 60 %.

2) Belgique

Au niveau fédéral la nécessité du développement de la formation professionnelle continue est reconnue. Ceci ressort d'un rapport du conseil supérieur de l'emploi publié en novembre 2021. Le Conseil note « *que la formation des travailleurs est plus que jamais un axe essentiel de la politique de l'emploi.* »¹⁷ Il est possible de citer ici l'exemple de la loi du 3 octobre 2022 qui prévoit un droit individuel à la formation (quatre jours en 2023 et cinq jours à partir de 2024). Cette politique se traduit notamment par la réalisation de projets complémentaires tels que le compte individuel de formation en concertation entre le gouvernement fédéral et les entités fédérées.

a) Communauté française et Région wallonne

Les gouvernements de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale (Collège de la Commission communautaire française) entendent développer une offre consolidée de formation tout au long de la vie, notamment en développant les synergies entre acteurs de l'éducation et de la formation et en développant une offre d'éducation et de formation de qualité et accessible à tous les niveaux, avec un accent particulier sur l'enseignement en alternance, l'enseignement qualifiant et l'enseignement de promotion sociale.¹⁸ Ainsi dans la déclaration de politique régionale wallonne du 11 juillet 2024¹⁹, il est fait état de la nécessité de développer les compétences numériques et l'apprentissage tout au long de la vie²⁰, du souhait d'optimiser le paysage de la formation professionnelle²¹ et d'adopter un financement modernisé de la formation professionnelle continue²².

b) Communauté germanophone de Belgique

C'est en 1981 qu'un Conseil de l'éducation publique et des adultes a été créé en Communauté germanophone pour l'éducation non formelle des adultes. Ses principales missions étaient alors de conseiller le ministre compétent et de rédiger des avis et des prises de position.²³

¹⁶ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/de/national-education-systems/germany/entwicklungen-und-gegenwaertige-politische-prioritaeten>, page mise à jour le 22/04/2024, site consulté le 24/07/2024.

¹⁷ https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_2021_formation_continue_des_salaries.pdf, site consulté le 24/07/2024.

¹⁸ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/belgium-french-community/education-et-formation-des-adultes>, page actualisée le 28/03/2024, site consulté le 23/04/2024.

¹⁹ Déclaration de politique régionale wallonne « Avoir le courage de changer pour que l'avenir s'éclaire » du 11 juillet 2024, législature 2024-2029.

²⁰ Déclaration précitée p. 30.

²¹ Déclaration précitée p. 37.

²² Déclaration précitée p. 40.

²³ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/de/national-education-systems/belgium-german-speaking-community/entwicklungen-und-aktuelle>, page



Le 17 novembre 2008, un nouveau décret relatif à la promotion des organismes d'éducation des adultes a été adopté. Ce décret se concentre sur le droit de chaque citoyen d'acquérir, d'approfondir ou d'actualiser des compétences clés. L'application de ce décret a entraîné une réorganisation radicale des organismes d'éducation des adultes²⁴.

La Communauté germanophone de Belgique est autonome dans la conception de la formation professionnelle, elle dispose de deux instituts : IAWN et ZAWM. Il est possible de citer quelques textes récents qui montrent l'importance actuelle de la formation professionnelle continue, par ex. : l'arrêté du 13 décembre 2018 du Gouvernement relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi, ou le décret du 13 novembre 2023 relatif aux mesures en matière de promotion de l'emploi et du placement.

Dans une récente déclaration du gouvernement du 16/09/2024, les axes des priorités à venir sont présentés. Le chapitre 2 est entièrement consacré à l'éducation et à l'apprentissage tout au long de la vie. De plus, il y est prévu d'adapter les aides et incitants à l'attention des demandeurs d'emploi en formation.²⁵

3) France

La formation des adultes est un droit reconnu depuis 1971²⁶. L'objectif est entre autres de développer l'insertion ou la réinsertion professionnelle des adultes, de les maintenir en situation d'emploi ou d'encourager le développement de compétences et de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail.²⁷

La dernière évolution majeure en France dans le domaine de la formation professionnelle date de 2018 au travers de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. En matière de formation professionnelle continue cette réforme a, entre autres, remodelé le compte personnel de formation (CPF) qui recense les droits acquis par la personne tout au long de sa vie active et mis en place l'institution « France Compétence ».

4) Luxembourg

Pour le Grand-Duché de Luxembourg, l'apprentissage tout au long de la vie (lifelong learning) est une nécessité essentielle. Aussi le Luxembourg vise-t-il à rendre l'éducation et la formation accessibles à tout adulte sorti du système scolaire, quel que soit son âge, son niveau de qualification ou son statut professionnel.²⁸

L'offre d'enseignement pour adultes est conçue pour donner la possibilité d'obtenir une qualification, de se réorienter professionnellement, de se familiariser avec les nouvelles technologies et d'enrichir les compétences linguistiques ou les connaissances générales.²⁹

actualisée le 14/12/2023, site consulté le 24/04/2024.

²⁴ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/belgium-german-speaking-community/distribution-responsibilities>, page mise à jour le 27/11/2023, site consulté le 24/04/2024.

²⁵ 240916_Regierungserklaerung_Grosses_im_Kleinen_bewirken.pdf (ostbelgienlive.be), déclaration consultée le 30/09/2024.

²⁶ Loi n°71-575 du 16 juillet 1971.

²⁷ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/france/education-et-formation-des-adultes>, page mise à jour le 14/12/2023, site consulté le 23/04/2024.

²⁸ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/luxembourg/education-et-formation-des-adultes>, site consulté le 23/04/2024.

²⁹ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/luxembourg/education-et-formation-des-adultes>, site consulté le 23/04/2024.

Les missions du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse pour ce qui est de la formation professionnelle continue et de la reconversion professionnelle sont précisées dans le Chapitre IV de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle. La « *formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle donnent à toute personne le droit, tout au long de la vie, de développer ses connaissances et compétences, d'améliorer sa qualification professionnelle et de réorienter au vu de ses besoins personnels ou du changement de son environnement économique, technologique et social.* »

C'est ainsi que le Service de la Formation professionnelle se donne les moyens de satisfaire à sa mission pour conseiller et former les adultes en formation professionnelle continue.

De plus la formation professionnelle continue apparaît en fil rouge dans l'accord de coalition 2023-2028³⁰ du Grand-Duché. Il est fait état de la volonté de l'élargissement, de l'adaptation et de l'évaluation de la formation professionnelle continue. Il y est de même précisé qu'« *afin de favoriser l'apprentissage tout au long de la vie, le modèle de co-financement des employeurs ainsi que le congé individuel de formation seront évalués et adaptés* »³¹.

L'ADEM s'est fixé comme objectif clé dans sa stratégie « ADEM 2025 » d'accroître ou maintenir l'employabilité des demandeurs d'emploi et des salariés exposés au risque de chômage en raison d'une inadéquation de compétences avec les besoins du marché.³² Les compétences sont au cœur de l'action de l'ADEM.

E. Définitions de la formation professionnelle continue dans les versants de la Grande Région

1) Allemagne

La définition de la formation continue servant encore de référence est celle du Conseil de l'éducation allemand de 1970 : « La poursuite ou la reprise de l'apprentissage organisé après une première phase d'éducation clôturée de durée variable. »³³

La formation continue comprend des mesures professionnelles telles que des stages, des reconversions et des cours de maîtrise, ainsi que des cours de langues, le rattrapage de diplômes scolaires ou des offres de formation axées sur les loisirs. De nombreuses formations continues peuvent être subventionnées par l'Etat. La formation continue comprend trois types d'offres de formation : la formation continue générale et politique, la formation continue professionnelle et la formation continue dans l'enseignement supérieur. »³⁴

Sarre : Le concept de formation professionnelle continue se rapporte à tout cursus de formation approfondissant ou élargissant une formation professionnelle initiale. Il peut s'agir d'étapes de formation

³⁰ <https://gouvernement.lu/fr/publications/accord-coalition/accord-de-coalition-2023-2028/accord-de-coalition-2023-2028.html>, site consulté le 24/04/2024.

³¹ Voir page 128 de l'accord de coalition précité.

³² Voir page 10 et 15 de la stratégie ADEM 2025 : <https://adem.public.lu/fr/publications/adem/strategie-adem-2025.html>, site consulté le 21/06/2024.

³³ Traduction libre de : Die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer verschiedenartig ausgedehnten ersten Bildungsphase, Deutscher Bildungsrat (Hrsg. 1970). Empfehlungen der Bildungskommission – Strukturplan für das Bildungswesen Stuttgart 1970. p. 197.

³⁴ Source : site du ministère fédéral de l'éducation et de la recherche, https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/weiterbildung_node.html, site consulté le 08/03/2024.



antérieures, de type formation par alternance, de cursus en établissement technologique, au sein d'une « Berufsakademie » ou d'un établissement d'enseignement supérieur, ou encore d'une activité professionnelle intermédiaire.³⁵

Selon le §1 (2) de la loi sarroise³⁶ : La formation professionnelle continue développe les compétences professionnelles et sociales. Elle vise à renouveler, entretenir, élargir et améliorer les connaissances, aptitudes et compétences professionnelles ou interprofessionnelles. Les diplômes, y compris les examens liés à la mesure, relèvent également de la formation professionnelle continue.³⁷

Rhénanie-Palatinat : Selon le §3 de la loi de Rhénanie-Palatinat portant sur le congé de formation³⁸ : La formation professionnelle continue vise à renouveler, maintenir, élargir et améliorer les connaissances, les compétences et les capacités liées à la profession. Elle ne se limite pas à l'activité exercée jusqu'à présent et inclut également la transmission de qualifications clés et de connaissances d'orientation.

2) Belgique

Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, selon le Chapitre 9, article 35 qui comporte des définitions :

« **a) formation formelle** : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise ;

b) formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage. »

Communauté française et Région Wallonne

Définition proposée par le programme européen Leonardo adoptée par le Conseil de l'Education et de la Formation en Communauté française : « Toute formation professionnelle entreprise par un travailleur – personne exerçant ou non un emploi ayant des liens avec le marché du travail, y compris les travailleurs indépendants- dans la Communauté au cours de sa vie active. »³⁹

³⁵ Cf. Ministère de l'Economie, du Travail de l'Energie et du Transport de la Sarre (2016) : Berufliche Weiterbildung von Beschäftigten, Aktionsprogramm 2016, Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar, https://www.saarland.de/dokumente/thema_arbeitsmarktfoerderung/Aktionsprogramm_Berufliche_Weiterbildung.pdf (07/08/2018), cité dans le Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2017/2018 pour le Comité économique et social de la Grande Région, par le réseau des instituts spécialisés de l'observatoire Interrégional du marché de l'emploi. p. 97.

³⁶ Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) du 10 février 2010, loi dernièrement modifiée le 24 avril 2024 (Amtsbl. I S. 311).

³⁷ Traduction libre de „(2) Die berufliche Weiterbildung fördert die berufliche und soziale Handlungskompetenz. Sie dient der Erneuerung, Erhaltung, Erweiterung und Verbesserung von berufsbezogenen oder berufsübergreifenden Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Der beruflichen Weiterbildung zugeordnet werden auch die Abschlüsse, einschließlich der mit der Maßnahme im Zusammenhang stehenden Prüfungen.“.

³⁸ Traduction libre du Bildungsfreistellungsgesetz - BFG - du 30 mars 1993 dans la version du 16/12/2022, §3.

³⁹ La formation professionnelle Marie Monville. Dimitri Léonard dans courrier hebdomadaire du CRISP 2008/2 pp. 5 et 6.

Forem: « ...au regard des besoins ou tensions existants ou potentiels du marché régional du travail; les formations professionnalisantes visent l'acquisition de compétences permettant l'apprentissage d'un métier déterminé tandis que les formations transversales visent l'acquisition de compétences utiles à l'insertion professionnelle non directement liées à un métier ». ⁴⁰ Formation des adultes permettant l'acquisition de savoirs et savoir-faire, visant tant le re-skilling que l'upskilling, et ayant pour objectif l'accès, le retour, le maintien ou l'évolutions dans l'emploi. ⁴¹

Communauté germanophone de Belgique

Décret du 16/12/1991 (Classes moyennes) : « Section 2 - La formation continue

Article 10 - §1. La formation continue offre aux compagnons, aux maîtres et aux membres des entreprises exerçant l'une des professions visées à l'article 2, la possibilité d'améliorer leurs compétences professionnelles en adaptant celles-ci à l'évolution technique, économique, sociale et juridique.

§2 La formation continue comprend : 1° la formation complémentaire ; 2° le perfectionnement. : (Voir également les articles suivants).

Article 2 du décret de la Communauté germanophone de Belgique du 13/12/2018 : ⁴²

« Dans le cadre du présent décret, on entend par formation professionnelle, au sens de l'article 27, point 6, du décret du 25 novembre 1991, toute action permettant au stagiaire d'acquérir, par une formation organisée ou par une formation pratique sur le lieu de travail, les aptitudes, connaissances et capacités professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle qualifiée.

La formation professionnelle comprend :

1. l'apprentissage d'un métier ou d'une profession ;
2. la reconversion dans un métier ou une profession ;
3. l'acquisition des compétences et des connaissances linguistiques et techniques nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle ;
4. la reconversion, l'amélioration et l'élargissement des connaissances professionnelles.

La formation professionnelle peut être suivie dans un établissement organisé ou subventionné par l'agence pour l'emploi. En outre, la formation professionnelle peut être une formation professionnelle individuelle en entreprise ou une formation professionnelle individuelle dans un établissement d'enseignement reconnu par l'agence pour l'emploi. » ⁴³

3) France

Article L. 6111-1 du Code du travail :

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation

⁴⁰ Décret du 6/5/1999 relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi, site consulté le 30/09/2024.

⁴¹ Selon le Forem, il existe plusieurs sources et textes sur la définition de la formation professionnelle continue. Voici une définition condensée recueillie lors d'un entretien réalisé auprès du Forem, voir partie X « Interviews ».

⁴² Décret du 13 décembre 2018 - Erlass der Regierung über Berufsausbildungen für Arbeitsuchende, site consulté le 30/07/2024.

⁴³ Traduction libre de l'article 2 du décret précité du 13/12/2018.



des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux, dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 6123-1. Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

Article L. 6311-1 du Code du travail⁴⁴ :

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

4) Luxembourg

Selon la loi du 19 décembre 2008, article 2 point 3 :

La **formation professionnelle continue** est « un dispositif qui permet d'acquérir, de maintenir et d'étendre des connaissances et aptitudes professionnelles, de les adapter aux exigences sociales et technologiques ou d'obtenir une promotion professionnelle ».

Loi du 19 décembre 2008, article 42 :

La formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle donnent à toute personne le droit, tout au long de la vie, de développer ses connaissances et compétences, d'améliorer sa qualification professionnelle et de se réorienter au vu de ses besoins personnels ou du changement de son environnement économique, technologique et social.

Elles s'adressent aux personnes qui :

1. souhaitent acquérir une qualification;
2. souhaitent maintenir ou étendre une qualification;
3. risquent de perdre leur emploi, sont en situation de chômage ou ne peuvent plus exercer leur profession.

⁴⁴ Modifié par Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009.

F. A Retenir :

Voici ce que l'on peut retenir sur l'évolution des politiques de formation professionnelle continue et les éléments clefs communs que l'on peut dégager des différentes définitions régionales, nationales ou supranationales :

1) Evolution du langage et des publics cibles

La formation professionnelle continue est depuis les années 1970 reconnue par l'ensemble des acteurs comme un instrument important pour assurer l'adaptabilité des travailleurs à l'évolution des besoins du marché de l'emploi. Ceci s'illustre notamment par la ratification par la France, l'Allemagne et la Belgique de la convention de l'OIT sur le congé éducation payé.

Il est possible de constater qu'aujourd'hui, la finalité de la formation professionnelle continue, à savoir l'adaptabilité de la main d'œuvre au besoin du marché du travail par l'apprentissage, est toujours actuelle face au changement structurel du marché du travail. Cela notamment à travers la digitalisation mais aussi en raison du manque de main d'œuvre croissant face à la baisse démographique. La formation continue professionnelle ne s'adresse plus forcément seulement aux travailleurs en situation d'emploi, elle appréhende de plus en plus la personne dans sa globalité. Depuis 2012, un droit à la formation continue est d'ailleurs consacré par la Charte des droits fondamentaux de l'Union. En 2017, le socle des droits sociaux parle **d'apprentissage tout au long de la vie**⁴⁵ dont la formation professionnelle continue n'est qu'un des maillons. En effet, la situation d'emploi ou non de la personne ne doit pas empêcher son droit ou ses possibilités à suivre une formation professionnelle continue. C'est dans la poursuite de cette logique que le Conseil de l'Union a, en 2022, pris une recommandation visant à soutenir les initiatives des Etats membres visant à permettre à un plus grand nombre d'adultes de participer à des formations et proposant aux Etats membres de **créer des comptes de formation individuels**.

2) Eléments communs de la formation continue professionnelle en Grande Région

Bien qu'il n'existe pas une définition unique de la formation professionnelle continue, il est possible de dégager des éléments communs :

- La formation professionnelle continue a pour **but l'acquisition d'un savoir, de connaissances ou de compétences liés ou non aux besoins de la société et de l'économie**.
- La formation professionnelle continue s'adresse aux **adultes**, c'est-à-dire aux personnes qui ont déjà **clôturé ou non une formation initiale**. Il peut s'agir de salariés mais aussi de personnes en recherche d'emploi.
- La formation professionnelle continue **ne dépend pas de la nature de l'organisateur ou du mode de financement**. La formation continue peut être organisée et/ou financée par les pouvoirs publics, l'employeur, la personne concernée.
- La formation continue est le plus souvent en lien avec une **libération de l'obligation de travailler** et fait le plus souvent l'objet d'une **compensation financière**.
- Aucune définition n'aborde la formation professionnelle continue transfrontalière.

⁴⁵ « L'apprentissage tout au long de la vie contient la formation initiale et la formation continue dans une relation étroitement entrelacée. » dans « Weiterbildung muss viel breiter gedacht werden » du Prof Dr. Bernd Käßlinger, AK Beiträge 112023, p. 35.



II. Bases juridiques principales

Dans cette partie, la TFF 3.0 compile les bases juridiques qui encadrent la formation professionnelle continue des salariés en Grande Région et qui ont servi à la rédaction de cet état des lieux. Ce répertoire a pour but de simplifier la lecture des parties thématiques tout en fournissant des références juridiques précises aux personnes désirant aller plus loin.

Dans l'ensemble des versants composants la Grande Région, la réglementation sur le sujet est très éparse et il est possible de constater que les bases juridiques sont très denses.

A. Au niveau international

- Convention n°140⁴⁶ de l'organisation internationale du travail (OIT) portant sur le congé-éducation-payé de 1974

B. Au niveau de l'Union européenne

- Article 14 § 1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne⁴⁷
- Proclamation interinstitutionnelle sur le socle européen des droits sociaux (2017/C 428/09)⁴⁸
- Recommandation du Conseil du 16 juin 2022, (2022/C 243/03) proposant aux Etats membres de créer des comptes de formation individuels⁴⁹

C. Au niveau de la Grande Région

- Accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région, signé le 4 décembre 2014 à Mayence et le 4 décembre 2015 à Arlon (accord de nature politique et non juridique)⁵⁰

1) En Allemagne : Rhénanie-Palatinat et Sarre

Niveau fédéral

- Loi sur le renforcement de stimulation à la formation initiale et continue⁵¹, entrée en vigueur le 20 juillet 2023
- Livre social n°III, 4^{ème} Partie « La formation professionnelle continue », §81 à 87a⁵² ; Livre social n°III, §106c ; §139 alinéa 2
- Loi sur la formation professionnelle de promotion (AFBG)⁵³

⁴⁶ Voir la convention dans sa globalité : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312285:NO, site consulté le 14/02/2024.

⁴⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>, site consulté le 28/08/2024.

⁴⁸ Journal officiel de l'Union européenne (JOUE) du 13/12/2017, Proclamation interinstitutionnelle sur le socle européen des droits sociaux (2017/C 428/09).

⁴⁹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(03\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(03)), Recommandation du Conseil du 16 juin 2022, (2022/C 243/03), site consulté le 28/08/2024.

⁵⁰ <https://www.granderegion.net/Mediatheque/Publications/Accord-cadre-relatif-a-la-formation-professionnelle-transfrontaliere-dans-la-Grande-Region-Rahmenvereinbarung-ueber-grenzueberschreitende-Beru>, site consulté le 27/08/2024.

⁵¹ Traduction libre de: „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“, BGBl. 2023 I Nr. 191, <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/weiterbildungsgesetz.html>, site consulté le 27/08/2024.

⁵² SGB III- vierter Abschnitt „Berufliche Weiterbildung“ § 81-87a, <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgebiii/87a.html>, site consulté le 27/08/2024.

⁵³ Loi sur la formation continue professionnelle de promotion, <https://www.gesetze-im-internet.de/afbg>, site consulté le 30/09/2024.

Niveau des Länder

Rhénanie-Palatinat

- Loi du 30 mars 1993 portant sur la dispense des travailleurs à des fins de formation continue⁵⁴
- Règlement du 8 juin 1993 sur la mise en œuvre de la loi de dispense des travailleurs à des fins de formation continue⁵⁵
- Conditions cadres pour la promotion « Qualischeck », Ministère du Travail, des Affaires sociales, de la Transformation et de la Numérisation⁵⁶
- Conditions cadres pour la promotion « Formation continue en entreprise pour les personnes actives », Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Transformation et de la Numérisation⁵⁷

Sarre

- Loi sarroise du 10 février 2010 portant sur le congé de formation modifiée en dernier lieu par la loi du 24 avril 2024 (SBFG)⁵⁸
- Directive relative à la mise en œuvre du programme de soutien compétence par la formation continue dans la période de financement FSE+ 2021-2027⁵⁹

2) En Belgique : Communauté germanophone de Belgique et Wallonie

Niveau fédéral

- Article 4 de la loi 8 août 1980 - Loi spéciale de réformes institutionnelles, mise à jour au 1^{er} février 2024⁶⁰
- Loi du 3 octobre 2022 portant dispositions diverses en matière de travail⁶¹
- Loi du 20 octobre 2023 relative à la création et la gestion du « Federal Learning Account »⁶²
- Convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, telle que modifiée par la CCT n° 103/6 du 27 septembre 2022⁶³
- Arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps ; tel que modifié par l'arrêté royal du 26 janvier 2023⁶⁴

⁵⁴ „Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz - BFG -)“ Loi modifiée en dernier lieu par l'article 20 de la loi du 22/12/2015 (GVBl. S. 461), <https://landesrecht.rlp.de/bsrp/document/jlr-BiFreist-GRPrahen>, site consulté le 27/08/2024.

⁵⁵ „Landesverordnung zur Durchführung des Bildungsfreistellungsgesetzes (BFGDVO)“, du 8 juin 1993 modifié en dernier lieu par le règlement du 05/07/2023 (GVBl. S. 193), <https://landesrecht.rlp.de/bsrp/document/jlr-BiFreistGDVRPrahen>, site consulté le 27/08/2024.

⁵⁶ „Rahmenbedingungen für den Förderansatz Qualischeck“, Ministerium für Arbeit, Soziales Transformation und Digitalisierung, https://esf.rlp.de/fileadmin/esf.rlp.de/Berufliche_Weiterbildung/QualiScheck/Rahmenbedingungen_QualiScheck_Stand_09.09.2022_Endfassung.pdf, site consulté le 28/08/2024.

⁵⁷ „Rahmenbedingungen für den Förderansatz Betriebliche Weiterbildung für Erwerbstätige“, Ministerium für Arbeit, Soziales Transformation und Digitalisierung, https://esf.rlp.de/fileadmin/esf.rlp.de/Berufliche_Weiterbildung/Betriebliche_Weiterbildung/RB_betriebliche_Weiterbildung_Stand_18.06.2024.pdf, site consulté le 28/08/2024.

⁵⁸ „Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz“ du 10 février 2010 modifiée en dernier lieu par la loi du 24 avril 2024, (Amtsbl. I S. 311), <https://recht.saarland.de/bssl/document/jlr-BiFreistGSL2010rahmen>, site consulté le 27/08/2024.

⁵⁹ „Richtlinie zu der Umsetzung des Förderprogramms Kompetenz durch Weiterbildung in der ESF+ Förderperiode 2021-2027“, https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/ausundweiterbildung/kdw_richtlinie.pdf?__blob=publicationFile&v=5, site consulté le 27/08/2024.

⁶⁰ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1980/08/08/1980080801/justel>, site consulté le 11/06/2024.

⁶¹ https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-03-octobre-2022_n2022206360.html, site consulté le 27/08/2024.

⁶² https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-20-octobre-2023_n2023205627.html, site consulté le 27/08/2024.

⁶³ <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Concertation%20sociale/R%C3%A9glementation/cct%20103%20-%202e%20version.pdf>, site consulté le 27/08/2024.

⁶⁴ https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-royal-du-26-janvier-2023_n2023040169.html, site consulté le 19/07/2024.



Communauté germanophone de Belgique

- Chapitre IV, section 6 de la loi de redressement dans le cadre de la formation permanente des travailleurs du 22 janvier 1985, mise à jour au 8 mai 2024⁶⁵
- 16 décembre 1991 - Décret relatif à la formation et la formation continue dans les Classes moyennes et les PME⁶⁶
- Arrêté du gouvernement de la Communauté germanophone du 13 février 2008 relatif aux aides à la formation des travailleurs en entreprise, adapté par l'arrêté du 17 septembre 2020⁶⁷
- Décret du 17 novembre 2008 relatif à la promotion des établissements d'enseignement pour adultes et décret du 27 juin 2005 portant création d'un établissement autonome d'enseignement supérieur⁶⁸
- 13 décembre 2018 - Décret du gouvernement sur les formations professionnelles pour les demandeurs d'emploi⁶⁹
- Décret du 13 novembre 2023 relatif aux mesures en matière de promotion de l'emploi et de placement⁷⁰
- Décret du 22 mai 2023 sur le placement à la demande⁷¹
- Circulaire relative au subventionnement de formations professionnelles et formations professionnelles continues en Communauté germanophone du 12 septembre 2017 modifié en dernière date par la circulaire du 24 mai 2024⁷²

Wallonie

- Décret du Gouvernement wallon du 1^{er} avril 2004 (article 3, 4^o)⁷³
- Décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (le Forem)⁷⁴
- Contrats de gestion successifs passés entre l'Office et le Gouvernement wallon⁷⁵
- Décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises⁷⁶
- Arrêté du Gouvernement Wallon du 1^{er} avril 2004 portant exécution du décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises, modifié en dernière date par l'AGW du 24 mai 2017⁷⁷
- Arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la section 6 - octroi du congé éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs - du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales du 29 septembre 2016⁷⁸

⁶⁵ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1985/01/22/1985021271/justel#LNK0038>, site consulté le 18/07/2024.

⁶⁶ „Dekret über die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und kleinen und mittleren Unternehmen“, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/dec-1991/12/16/1992033017/justel>, site consulté le 18/06/2024.

⁶⁷ https://adg.be/PortalData/46/Resources/dokumente/dekrete/2008-0213__Erlass_Ausbildungsbeihilfen_koordiniert.pdf, site consulté le 29/09/2024.

⁶⁸ https://rfe-dg.be/wp-content/uploads/2024/04/2008_11_17-Dekret-zur-Foerderung-der-Einrichtungen-5.pdf, site consulté le 29/09/2024.

⁶⁹ „Erlass der Regierung über Berufsausbildungen für Arbeitsuchende“, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2018/12/13/2019200313/jus-tel>, site consulté le 27/08/2024.

⁷⁰ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decree/2023/11/13/2023206751/justel>, site consulté le 11/06/2024.

⁷¹ „Dekret über die bedarfsgeleitete Arbeitsvermittlung“, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=de&sum_date=2024-06-18&pd_search=2023-10-03&numac_search=2023204472&page=1&lg_txt=D&caller=list&2023204472=3&view_numac=&dt=DE-KRET&ddd=2023-05-22&choix1=und&choix2=und&fr=f&nl=n&du=d&trier=Ausfertigung, site consulté le 18/06/2024.

⁷² „Rundschreiben vom 12. September 2017 zur Förderung von beruflichen Aus- und Weiterbildungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft“, https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/24.1072_koordinierte_Fassung_BRAWO_Regelwerk_12.09.2017_II_ohne_Unterschrift.pdf, site consulté le 19/07/2024.

⁷³ «Décret relatif à l'agrément et au subventionnement des organismes d'insertion socioprofessionnelle et des entreprises de formation par le travail», https://etaamb.openjustice.be/fr/decree-du-01-avril-2004_n2004201566.html, site consulté le 28/08/2024.

⁷⁴ https://wallex.wallonie.be/files/pdfs/19/7599_D%C3%A9cret_relatif_%C3%A0_l'Office_wallon_de_la_formation_professionnelle_et_de_l'emploi_01-01-2023-15-10-2023.pdf, site consulté le 28/08/2024.

⁷⁵ <https://www.leforem.be/documents/a-propos-du-forem/contrat-gestion-2022-2027.pdf>, site consulté le 28/08/2024.

⁷⁶ https://wallex.wallonie.be/files/pdfs/9/20117_D%C3%A9cret_relatif_aux_incitants_financiers_%C3%A0_la_formation_des_travailleurs_occupe%C3%A9s_par_les_entreprises_01-01-2013-31-12-2013.pdf, site consulté le 28/08/2024.

⁷⁷ https://etaamb.openjustice.be/fr/decree-du-10-avril-2003_n2003027273.html, site consulté le 28/08/2024.

⁷⁸ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1985072334&table_name=loi, site consulté le 30/09/2024.

- Arrêté du Gouvernement wallon modifiant l'arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la section 6 - octroi du congé éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs - du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales du 29 septembre 2016⁷⁹
- Décret du Gouvernement wallon relatif à la formation professionnelle individuelle du 4 avril 2019, modifié en dernier lieu par le décret du 11 avril 2024 (entrée en vigueur 1er octobre 2024)⁸⁰
- Arrêté du Gouvernement wallon du 25 avril 2019 portant exécution du décret du 4 avril 2019 relatif à la formation professionnelle individuelle, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 juin 2024 (entrée en vigueur 1er octobre 2024)⁸¹
- Arrêté ministériel du 24 septembre 2024 déterminant le modèle du plan de formation-insertion conformément à l'article 7, alinéa 3 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 25 avril 2019 portant exécution du décret du 4 avril 2019 relatif à la formation professionnelle individuelle (en attente de publication)
- Arrêté du Gouvernement wallon du 6 juin 2024 relatif à la formation professionnelle des chercheurs d'emploi (entrée en vigueur 1er octobre 2024)
- Loi programme du 2 août 2002, CHAPITRE X. concernant les conventions d'immersion professionnelle⁸²

3) France : Région Grand Est

- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel⁸³
- Code du travail, sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie (articles L. 6111-1 à L. 6523-7)⁸⁴
- Code du travail, articles L.1233-65 et suivants⁸⁵
- Code du travail, articles D. 6312-1 à R. 6363-1⁸⁶
- Décret n°2018-1209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences, des fonds d'assurance formation des non-salariés et au contrôle de la formation professionnelle⁸⁷
- Bofip-Impôts n° BOI-TPS-FPC sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (FPC)⁸⁸
- Instruction n° DGEFP/2022/35 du 7 février 2022 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France Relance⁸⁹

⁷⁹ https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-du-gouvernement-wallon-du-29-septembre-2016_n2016205123.html, site consulté le 28/08/2024.

⁸⁰ https://wallex.wallonie.be/fr_BE/contents/acts/7/7477/1.html, site consulté le 28/08/2024.

⁸¹ <https://wallex.wallonie.be/eli/arrete/2019/04/25/2019202675>, site consulté le 28/08/2024.

⁸² https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=fr&sum_date=2024-10-09&pd_search=2002-08-29&numac_search=2002003381&page=1&lg_txt=F&caller=list&2002003381=26&view_numac=&htit=loi+programme+2+ao%FBt&choix1=et&choix2=et&fr=f&nl=n&du=d&trier=promulgation, site consulté le 30/09/2024.

⁸³ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660>, site consulté le 22/08/2022.

⁸⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006132349, site consulté le 22/08/2024.

⁸⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195618/#LEGISCTA000024422271, site consulté le 22/08/2024.

⁸⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018498016/, site consulté le 22/08/2024.

⁸⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037848195>, site consulté le 22/08/2024.

⁸⁸ <https://bofip.impots.gouv.fr/bofip/5798-PGP/html/identifiant%3DBOI-TPS-FPC-20240717>, site consulté le 28/08/2024.

⁸⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45279>, site consulté le 22/08/2024.



4) Luxembourg

- Code du travail : articles L. 235-1 et suivants : compte épargne temps⁹⁰ ; articles L. 234-72 et suivants : congé linguistique⁹¹ ; article L. 542-11 : entreprise (cofinancement)⁹²
- Loi modifiée du 1^{er} décembre 1992 portant 1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue, et 2. fixation des cadres du personnel des Centres de formation professionnelle continue⁹³
- Projet de règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal modifié du 4 février 1993 fixant les modalités de fonctionnement de l'établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue⁹⁴
- Règlement grand-ducal du 14 avril 1999 portant création d'un Centre de formation professionnelle continue à Esch-sur-Alzette, avec annexe à Ettelbrück⁹⁵
- Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue : congé sans solde⁹⁶
- Loi modifiée du 16 mars 2007 portant 1. Organisation des cours de formation professionnelle au Centre national de formation professionnelle continue - 2. Création d'une prime de formation et d'une indemnité de formation⁹⁷
- Règlement grand-ducal du 10 mai 2007 déterminant les conditions et modalités d'attribution d'une aide à la formation professionnelle⁹⁸
- Règlement grand-ducal du 24 août 2007 relatif aux modalités d'organisation, de fonctionnement et d'évaluation des cours de formation professionnelle continue et de reconversion professionnelle organisés au Centre national de formation professionnelle continue (RGD de la loi modifiée du 16 mars 2007 – INFPC)⁹⁹
- Règlement grand-ducal du 1^{er} septembre 2008 précisant les modalités d'application du congé individuel de formation¹⁰⁰
- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle¹⁰¹
- Loi modifiée du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi¹⁰²
- Projet de loi n° 8234 portant : 1° introduction d'un programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et 2° modification du Code du travail (Skills-Plang)¹⁰³

⁹⁰ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2019/04/12/a262/jo>, site consulté le 22/08/2024.

⁹¹ https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/#art_l_234-60, site consulté le 22/08/2024.

⁹² https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20240227#art_l_542-11, site consulté le 22/08/2024.

⁹³ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2024/04/18/a177/jo>, site consulté le 22/08/2024.

⁹⁴ <https://legilux.public.lu/eli/dl/pr/2023/364>, site consulté le 22/08/2024.

⁹⁵ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/1999/04/14/n6/jo>, site consulté le 22/08/2024.

⁹⁶ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2006/03/30/n2/jo>, site consulté le 22/08/2024.

⁹⁷ Mémorial A n°54 de 2007, p. 904.

⁹⁸ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2007/05/10/n4/jo/fr>, site consulté le 21/06/2024.

⁹⁹ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2007/08/24/n9/jo>, site consulté le 22/08/2024.

¹⁰⁰ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2008/09/01/n1/jo>, site consulté le 22/08/2024.

¹⁰¹ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2008/12/19/n19/jo>, site consulté le 28/08/2024

¹⁰² <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2012/01/18/n1/jo>, site consulté le 21/06/2024.

¹⁰³ <https://www.chd.lu/fr/dossier/8234>, site consulté le 21/06/2024.

III. Acteurs principaux

Cette partie a pour but de présenter sous la forme d'un tableau un aperçu synthétique des principaux acteurs et/ou décideurs dans le domaine de la formation professionnelle continue sur le territoire de la Grande Région. Les acteurs sont classés par pays. Il est indiqué auprès de quel public ces derniers peuvent intervenir et s'ils mettent en œuvre des mesures de formation ou s'ils influent sur la politique ou les mesures de formation professionnelle continue. Cette liste n'a pas vocation à être exhaustive car il existe dans chaque versant une multitude d'acteurs.

Décideurs / acteurs principaux par pays :

Pays	Acteur	Public	Pouvoir de décision politique ou législatif	Mise en œuvre de mesures au sens large
ALLEMAGNE ¹⁰⁴	Etat fédéral	salariés, demandeurs d'emploi et personnes en recherches d'emploi	oui	non
	Agentur für Arbeit	demandeurs d'emploi et personnes en recherche d'emploi	non	oui
	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	décideurs politiques	oui (fait des recommandations au gouvernement et aux prestataires de formation)	non
Rhénanie-Palatinat	Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung	personnes actives, employés	oui	mesures de formation : non Subvention : oui Libération pour formation : oui
	Landesbeirat für Weiterbildung	décideurs politiques	fait des recommandations au gouvernement	non
	Universités et hautes écoles du Land, académies des chambres (par ex. chambres des métiers, chambres de commerce et d'industrie), universités populaires, établissements de formation syndicaux et religieux, établissements de formation privés	personnes actives, employés et entreprises	non	oui

¹⁰⁴La formation professionnelle en Allemagne - Euroguidance, <https://www.euroguidance-france.org/actualites/la-formation-professionnelle-en-allemande/>, site consulté le 23/04/2024.



Pays	Acteur	Public	Pouvoir de décision politique ou législatif	Mise en œuvre de mesures au sens large
Sarre	Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie	salariés, entreprises	oui	oui
	Weiterbündungsverbund Saarland	particuliers, entreprises, organisme de formation		mise en réseau des acteurs
	L'Université de la Sarre (UdS), la Hochschule für Technik und Wirtschaft (htw saar), la private Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement (DHfPG). Berufsakademien, les chambres... Les universités populaires, les organismes de formation syndicaux et religieux, les centres de formation des chambres, les organisations privées ou bien également des organismes de formation ¹⁰⁵	salariés ou entreprises	non	oui

Pays	Acteur	Public	Pouvoir de décision politique ou législatif	Mise en œuvre de mesures au sens large
BELGIQUE	Etat fédéral	salariés et entreprises	oui	oui (partiellement congé éducation payé)
	Commissions paritaires	salariés	non	oui (fonds sectoriels)
Wallonie	Service Public de Wallonie (SPW)	demandeurs d'emploi, entreprises, travailleurs, formateurs et organismes de formation	oui	oui
	Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (Le Forem)	demandeurs d'emploi (prioritairement) et salariés	non (rôle de contact stratégique avec les instances institutionnelles régionales et fédérales)	oui
	L'Institut francophone de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises (IFAPME)	particuliers et professionnels (entreprises)	non	oui
	Etablissements d'enseignement et des centres de formation ou d'éducation	adultes (salariés)	non	oui

¹⁰⁵ https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/arbeit/zfs/zfs_ap_weiterbildung.pdf?__blob=publicationFile&v=1, consulté le 18/07/2024.

Pays	Acteur	Public	Pouvoir de décision politique ou législatif	Mise en œuvre de mesures au sens large
Communauté germanophone de Belgique ¹⁰⁶	Ministère		oui	
	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG)	demandeurs d'emploi et salariés	non	oui
	Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand (IAWM) und Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes (ZAWM)	demandeurs d'emploi et salariés	non	oui
	Akademien für Erwachsenenbildung und Abendschulen ¹⁰⁷	tout public	non	oui
	Rat für Erwachsenenbildung und Einrichtungen der Erwachsenenbildung	tout public	non	oui
	Autonome Hochschule gegebenenfalls in Kooperation mit der Krankenpflegevereinigung	enseignants et aides-soignants	non	oui

Pays	Acteur	Public	Pouvoir de décision politique ou législatif	Mise en œuvre de mesures au sens large
FRANCE ¹⁰⁸	Etat 2 départements ministériels sont particulièrement concernés : -Le Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'insertion -Le Ministère de l'Education nationale		oui (oriente la politique de formation professionnelle continue)	oui (Afp) oui (GRETA)
	-Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)	entreprises	non	oui
	Région (Grand Est)	principalement demandeurs d'emploi	oui CPRDFOP (Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles)	oui (en partenariat)

¹⁰⁶<https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-5987/>, site consulté le 23/04/2024.

¹⁰⁷Aperçu des académies : https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-3143/5824_view-1499/searchcategory-1499/, site consulté le 18/06/2024.

¹⁰⁸<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/france/education-et-formation-des-adultes>, page mise à jour le 14/12/2023, site consulté le 23/04/2024.



Pays	Acteur	Public	Pouvoir de décision politique ou législatif	Mise en œuvre de mesures au sens large
	France compétence	tout public	chargé d'organiser, d'animer et de réguler le secteur de la formation professionnelle	non
	France Travail (anciennement Pôle emploi)	demandeurs d'emploi et personnes en recherche d'emploi	non	oui
	-Les 11 Opérateurs de compétences (OPCO)	salariés et demandeurs d'emploi	non	oui
	-La Caisse des dépôts et consignations	salariés, demandeurs d'emploi et personnes en recherche d'emploi		oui pour la mise en œuvre du CPF
	-Les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales	salariés et employeurs		
	-Conseillers en évolution professionnelle	salariés	non (rôle d'accompagnement)	non
	-Association Transition Pro	salariés et employeurs	non	oui
	Principaux organismes de formation Éducation des adultes et organismes de formation -Le réseau GRETA -Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) -Centre National d'Enseignement à distance (CNED) -Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (Afp) -Les organismes consulaires (chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture, les chambres des métiers et de l'artisanat)	salariés ou demandeurs d'emploi ou personnes en recherches d'emploi	non	oui

Pays	Acteur	Public	Pouvoir de décision politique ou législatif	Mise en œuvre de mesures au sens large
LUXEMBOURG	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE)	tout public	oui	oui (2 centres, CNFPC, Esch sur Alzette et Ettelbruck)
	ADEM	demandeurs d'emploi	non	oui
	Institut national pour le développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC)	entreprises, particuliers et organismes de formation	non (L'Observatoire de la formation de l'INFPC réalise des études, analyse les tendances)	oui
	Institut national des langues Luxembourg	adultes, travailleurs et travailleurs frontaliers, personnel de formation, expatriés	non	oui
	Chambres professionnelles (salariés, métiers, commerce, agriculture)	salariés et indépendants	non	oui
	Organismes offrant de la formation continue ¹⁰⁹ Des écoles publiques et institutions, notamment: - Des lycées d'enseignement secondaire classique et d'enseignement général pour adultes - L'École nationale pour adultes (ENAD) pour l'éducation des jeunes entre 16 et 25 ans - L'Université du Luxembourg, offrant des études supérieures initiales et de formation continue, à temps plein ou partiel, ainsi que des cours pour auditeurs libres dans une approche d'apprentissage tout au long de la vie - Les Centres nationaux de la formation professionnelle continue (CNFPC) qui proposent, sur divers sites géographiques, des cours pour adultes au niveau de l'enseignement secondaire ainsi que des formations professionnelles continues - Le Luxembourg Institute of science and technology (LIST) qui propose certaines formations spécialisées de formation professionnelle continue Des communes et associations sans but lucratif principalement engagées dans la formation générale des adultes Des partenaires sociaux tels que des chambres d'employeurs ou d'employés (fournissant des programmes de formation professionnelle continue et quelques programmes d'enseignement supérieur via leurs établissements ou départements de formation), de même que des syndicats engagés dans la formation continue et l'éducation à la citoyenneté Des établissements sectoriels qui organisent des formations continues en fonction des besoins de leur secteur économique respectif Des offreurs commerciaux et des établissements de formation étrangers, qui peuvent être actifs dans tous types d'éducation des adultes	non	oui	

¹⁰⁹<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/luxembourg/principaux-operateurs-de-formation>, site consulté le 23/04/2024.



IV. Mesures et dispositifs existants

Après une présentation des bases juridiques pertinentes ainsi que des principaux acteurs, la TFF 3.0 s'intéresse dans cette partie aux différentes mesures prévues par les textes ainsi qu'aux dispositifs mis en place dans les différents versants de la Grande Région entourant la formation professionnelle continue des salariés et des demandeurs d'emploi. Un tableau récapitulatif est proposé à l'annexe 1.¹¹⁰

A. Allemagne : Sarre et Rhénanie-Palatinat

1) Dispositifs communs : Niveau fédéral

Subvention de base (« *Basisförderung* ») de la formation professionnelle continue

L'Agentur für Arbeit (agence pour l'emploi) peut verser une subvention financière visant la « Promotion de la formation continue ». Cette prestation s'adresse à deux publics : les demandeurs d'emploi ou salariés menacés par la perte d'emploi d'une part et les salariés en emploi d'autre part.

Certaines conditions doivent être remplies : la formation continue doit être nécessaire, la personne doit avoir été conseillée par l'Agentur für Arbeit ou par le Jobcenter et la mesure de formation et l'organisme porteur doivent être agréés. La condition de nécessité est appréciée à l'aune de plusieurs critères : la mesure permet de se réinsérer professionnellement en cas de chômage, d'éviter une menace de chômage, l'acquisition de compétences professionnelles élargies, améliore l'employabilité individuelle et est adaptée à la situation et à l'évolution du marché du travail.

A noter que les salariés sans aucune qualification professionnelle ont le droit au bénéfice d'une subvention afin d'obtenir un diplôme.

Peuvent être subventionnées des mesures de formation continue, ou l'acquisition de compétences de base.

Les salariés en emploi peuvent d'autre part bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle des frais de formation continue dans le cadre d'un contrat de travail existant, lorsque : les compétences, connaissances et aptitudes transmises vont au-delà des formations continues d'adaptation à court terme exclusivement liées au poste de travail, l'obtention du diplôme professionnel remonte à au moins deux ans, il n'existe pas de participation au cours des deux années précédant la demande à une formation professionnelle continue subventionnée, la mesure dure plus de 120 heures, la mesure et l'organisme de formation sont agréés. Ici, l'employeur doit également participer au financement dans une certaine mesure.

S'agissant de la subvention, peuvent être pris en charge les coûts de la formation (frais d'enseignement), les frais de transport, les coûts d'hébergement et de repas, les frais de garde d'enfant. L'Agentur für Arbeit émet un bon de formation (*Bildungsgutschein*) qui sera utilisé par le bénéficiaire.

Les employeurs peuvent se voir octroyer des compensations pour la rémunération versée pour les heures de travail perdues en raison de la formation en fonction de la taille de l'entreprise.

¹¹⁰Bien que très complète, cette liste descriptive n'a pas prétention à l'exhaustivité. Il convient également de préciser que, selon les configurations, certaines mesures et dispositifs sont cumulables.

Subvention pour la formation de personnes en chômage partiel (« *Kurzarbeit* ») ou employés d'une société de transition (« *Transfergesellschaft* »)

Depuis 2020, les employeurs qui proposaient des formations continues à leurs salariés pendant une période de chômage partiel pouvaient obtenir de l'Agentur für Arbeit un remboursement de la moitié des cotisations employeurs de sécurité sociale et en fonction de la taille de l'entreprise, de tout ou partie des frais de formation. D'après le texte de loi, cette mesure a pris fin le 31/07/2024.

Les salariés bénéficiaires d'un chômage partiel de transfert peuvent également obtenir une subvention de prise en charge des frais de la formation continue à travers leur employeur.

Allocation de qualification (« *Qualifizierungsgeld* »)

Il s'agit d'un soutien financier versé par l'Agentur für Arbeit aux entreprises dont les places de travail sont menacées par le changement structurel afin de libérer les salariés concernés dans le but de les former à un nouveau métier.

Allocation de promotion (« *Aufstiegs-BAföG* »)

Certaines formations professionnelles continues dites de « promotion » (environ 700) sont éligibles à un soutien financier¹¹¹. Il s'agit de formations continues permettant de se qualifier pour devenir maître, technicien, spécialiste ou se préparer à acquérir un bachelors professionnel ou un master professionnel. Le public concerné est celui des personnes ayant déjà une formation initiale et souhaitant obtenir un diplôme professionnel de niveau supérieur dans le domaine technique, artisanal ou les éducateurs par exemple. L'aide financière recouvre, indépendamment des revenus et du patrimoine, une contribution aux frais de formation et d'examen ainsi qu'aux frais de matériel. Pour les mesures à temps plein, une contribution supplémentaire aux moyens de subsistance peut être versée. Un prêt bancaire à taux préférentiel peut également être accordé.

2) Dispositifs propres au Land de Sarre

Congé-formation (« *Bildungsfreistellung* »)

Les salariés dont le lieu de travail se situe en Sarre ont le droit au bénéfice d'une dispense de travail avec maintien de rémunération vis-à-vis de leur employeur afin de suivre une formation professionnelle continue (mais également pour des formations en matière politique ou afin d'exercer une activité bénévole). Ce droit est ouvert après six mois d'emploi et pour une durée de cinq jours ouvrables par an. Avec accord de l'employeur, les droits acquis peuvent être reportés sur l'année suivante afin d'obtenir un cumul permettant de participer à une formation plus longue. La demande de congé doit être adressée à l'employeur au plus tard six semaines avant le début de la formation. La décision de l'employeur doit être communiquée par écrit ou par voie électronique au plus tard deux semaines avant le début de la mesure de formation. Pour les entreprises de moins de dix salariés, une communication orale suffit. En l'absence de notification, le congé est considéré comme accordé. L'employeur ne peut refuser le congé qu'en raison des intérêts impérieux

¹¹¹ <https://www.aufstiegs-bafoeg.de/aufstiegsbafoeg/de/die-foerderung/was-wird-gefoerdert/was-wird-mit-dem-aufstiegs-bafoeg-gefoerdert.html>, <https://weiterbildungsportal.saarland/privatpersonen/foerderung/aufstiegs-bafoeg>, sites consultés le 29/09/2024.



de l'entreprise ou du service ; ou si les souhaits de congé d'autres employés s'y opposent. Le refus motivé ne peut être exprimé que par écrit ou par voie électronique. Si en raison d'un refus, la participation à une mesure au cours de l'année calendaire n'est plus possible, les droits sont reportés sur l'année suivante.

Le droit à congé n'est ouvert que pour les formations qui ont été reconnues éligibles. Plusieurs critères sont à prendre en compte pour l'éligibilité, par exemple, la mesure doit être ouverte à tous les salariés, la participation être facultative, les conditions en matière de personnel, de matériel et de locaux doivent permettre d'escompter la réalisation des résultats d'apprentissage visés, les informations sur la formation être accessibles et le programme de travail quotidien atteindre six heures de cours. Il peut également s'agir de mesure de formation reconnue comme éligible selon des normes comparables par un autre Land ou dans un autre Etat membre de l'Union européenne. Les formations peuvent se dérouler en ligne, à condition qu'une communication synchrone permanente soit mise en place. D'autre part, certaines formations continues sont exclues, par exemple, celles qui servent à l'initiation à certains postes de travail dans l'entreprise ou celles qui s'inscrivent dans le cadre de mesures de formation en entreprise dont le contenu est principalement axé sur les besoins internes de l'entreprise. Le Ministère de l'Economie, de l'Innovation, du Numérique et de l'Energie est compétent pour déterminer l'éligibilité d'une action de formation professionnelle continue.

Bonus de promotion (« Aufstiegsbonus »)

Le bonus de promotion¹¹² est une subvention de 1.000 euros accordée à une personne dont le lieu de travail ou le lieu de domicile est situé en Sarre pour la réussite d'examens de maîtrise ou d'examens de formation continue équivalents de droit public dans les professions industrielles et commerciales et dans les professions de l'agriculture.

Subvention financière « compétence par la formation continue » (« Kompetenz durch Weiterbildung, KdW »)¹¹³

Le programme de subvention « compétence par la formation continue », KdW, est destiné à aider les petites et moyennes entreprises (PME) ayant un établissement stable en Sarre en contribuant aux coûts de la formation continue de leurs salariés. Seuls les coûts liés à la formation en elle-même peuvent être subventionnés, sont exclus les coûts annexes de voyage ou de restauration par exemple. La subvention est accordée par décision discrétionnaire de l'administration et ne résulte pas d'un droit.

Est éligible toute formation dont la participation du salarié se fait pour des motifs inhérents à l'entreprise, qui vise à élargir les compétences professionnelles, méthodologiques ou sociales du salarié ; si elle répond aux critères suivants : elle sert l'objectif de l'entreprise, concerne l'activité au sein de l'entreprise, est ouverte à toutes les personnes intéressées, peut se dérouler en ligne à condition d'être interactive et audiovisuelle. Au contraire, sont exclues du programme de subvention les formations attendant à la prévention individuelle en matière de santé, aux colloques ou congrès professionnels et les formations à de nouveaux produits ou services. La formation doit être dispensée par un organisme de formation continue externe qualifié. La qualité de la mesure de formation peut être reconnue par une certification, une accréditation « AZAV » (label de qualité dans le domaine de la formation continue), une certaine expérience, des références, ou un autre

¹¹² <https://www.saarland.de/mwide/DE/portale/ausundweiterbildung/weiterbildung/aufstiegsbonus.html>, site consulté le 30/09/2024.

¹¹³ https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/ausundweiterbildung/kdw_richtlinie.pdf?__blob=publicationFile&v=5, https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/ausundweiterbildung/ESF_Dokumente/F%C3%B6rdergrunds%C3%A4tze_KDW.pdf?__blob=publicationFile&v=1, https://www.saarland.de/mwide/DE/portale/ausundweiterbildung/weiterbildung/kdw_/kdw_node, sites consultés le 28/08/2024.

label de qualité. 40% des coûts de formation sont couverts, avec une limite de 2.000 euros par salarié et un plafond annuel en fonction de la taille de l'entreprise.

3) Dispositifs propres au Land de Rhénanie-Palatinat

Subvention financière « *QualiScheck*¹¹⁴ »

« QualiScheck » est un programme de subvention financière destiné aux salariés qui participent à une formation continue agréée, indépendamment du niveau de revenu. Les bénéficiaires sont les salariés dont le domicile ou le lieu de travail se situe en Rhénanie-Palatinat. La subvention peut s'élever à 1.500 euros par an.

Les mesures de formation individuelles continues doivent servir à améliorer les compétences professionnelles, méthodologiques ou sociales¹¹⁵. La formation continue doit s'inscrire dans le cadre professionnel et contribuer au maintien de l'employabilité ou à l'augmentation du niveau de qualification.¹¹⁶

Subvention financière « formation continue en entreprise » (« *Betriebliche Weiterbildung* »)

Il s'agit d'un programme de subvention financière s'adressant aux personnes actives. Sont éligibles les entreprises dont le siège ou un site est situé en Rhénanie-Palatinat. Les mesures de formation continue ne doivent pas excéder 120 heures, et servir à l'amélioration des compétences professionnelles, méthodologiques ou sociales. Il peut s'agir de mesures de formation externes ou internes avec recours à un intervenant extérieur.¹¹⁷ L'aide peut atteindre 30.000 euros par an et par entreprise.

Congé-formation (« *Bildungsfreistellung* »)¹¹⁸

Les salariés dont le lieu de travail principal se situe dans le Land de Rhénanie-Palatinat ont un droit au bénéfice d'une dispense de travail avec maintien de rémunération auprès de leur employeur afin de suivre une formation continue. Le droit au congé-formation est de dix jours ouvrables pour chaque période de deux années civiles consécutives. Il est précisé dans la loi que nul ne peut subir de désavantage en raison de l'utilisation de ce droit.

Le congé-formation est possible pour des actions agréées dans le domaine de la formation professionnelle continue (à côté de la formation sociopolitique¹¹⁹). La formation professionnelle continue doit avoir pour

¹¹⁴ „Rahmenbedingungen für den Förderansatz QualiScheck“, MASTD.

¹¹⁵ Définitions tirées du référentiel de certification allemand pour l'apprentissage tout au long de la vie (DQR) : « La compétence professionnelle comprend le savoir et le savoir-faire. Il s'agit de la capacité et de la volonté de traiter des tâches et des problèmes de manière autonome, appropriée sur le plan technique, guidée par la méthode et d'évaluer le résultat ». « La compétence méthodologique désigne la capacité d'agir en suivant des règles. Le choix et le développement réfléchis de méthodes en font également partie ». « La compétence sociale désigne la capacité et la volonté de coopérer avec d'autres de manière ciblée, de saisir leurs intérêts et les situations sociales, d'aborder et de communiquer avec eux de manière rationnelle et responsable et de participer à l'organisation du monde du travail et de la vie », <https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/glossar/deutscher-qualifikationsrahmen-glossar.html>, site consulté le 29/09/2024.

¹¹⁶ https://esf.rlp.de/fileadmin/esf.rlp.de/Berufliche_Weiterbildung/QualiScheck/Flyer_ESF__Berufliche_Weiterbildung_Web.pdf, page 5, site consulté le 28/08/2024.

¹¹⁷ https://esf.rlp.de/fileadmin/esf.rlp.de/Berufliche_Weiterbildung/QualiScheck/Flyer_ESF__Berufliche_Weiterbildung_Web.pdf, page 4, site consulté le 28/08/2024.

¹¹⁸ <https://svj.rlp.de/themen/arbeit/bildungsfreistellung>, site consulté le 02/09/2024.

¹¹⁹ Selon la loi, la formation continue sociopolitique a pour but d'informer sur les contextes sociaux, sociétaux et politiques et de rendre les personnes capables d'évaluer, de participer et de contribuer à la vie sociale, sociétale et politique.



but de renouveler, entretenir, élargir et améliorer les connaissances, les aptitudes et les capacités liées à une profession. Elle ne se limite pas à l'activité exercée et inclut également la transmission de qualifications clés et de connaissances d'orientation.

Ce droit au congé formation légal est un droit minimal. D'autres dispositions plus favorables contenues dans des conventions collectives, des accords d'entreprises ou contractuelles peuvent exister.

Le salarié adresse une demande écrite à l'employeur au plus tard six semaines avant le début de la formation en fournissant certaines informations sur celle-ci. L'employeur ne peut refuser la demande de congé-formation pour la période prévue que si des intérêts impératifs de l'entreprise ou du service s'y opposent et doit préalablement consulter le comité d'entreprise ou du personnel. Le droit au congé est alors reporté à la période de deux ans suivante et aucun nouveau refus n'est admissible. A la fin de la mesure, le salarié justifie de sa participation à l'employeur.

Il existe cependant des limitations au droit : tout d'abord, le droit n'existe que dans les entreprises embauchant plus de cinq salariés. Dans les entreprises plus petites, le congé peut cependant être accordé en tenant compte des intérêts de l'entreprise. D'autre part, le droit n'existe qu'après six mois de relation de travail. Autre limitation : lorsque le nombre total de jours de congé-formation accordés par l'employeur aux salariés au cours de l'année a atteint le nombre de salariés éligibles, l'employeur n'est plus tenu d'accorder un congé-formation.

Les mesures de formation éligibles sont agréées sur demande de l'organisateur par l'office du Land pour les affaires sociales, la jeunesse et les soins (Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung) sous certaines conditions. Entre autres, elles doivent être consacrées à la formation professionnelle et ne doivent pas servir à la détente, au divertissement ou aux loisirs en général et elles doivent comprendre au moins trois jours sous forme de blocs et en règle générale, au moins six heures de cours en moyenne par jour. De plus, elles doivent être librement accessible, c'est-à-dire faire l'objet d'une publicité et ne pas dépendre de l'appartenance à une communauté religieuse, à un parti ou un syndicat. Les mesures de formation ayant été agréées dans d'autres Länder allemands ou d'autres versants de la Grande Région sont également éligibles si elles respectent les conditions précitées. Certaines structures de formation du Land sont automatiquement reconnues par la loi, comme les universités populaires (Volkshochschule) par exemple.

Les formations en ligne ou en format hybride peuvent également être reconnues, si elles remplissent les conditions applicables aux formations en présentiel. En outre, l'enseignement en ligne doit avoir lieu en simultané. Il doit y avoir une obligation de participation, et les jours d'enseignements en ligne ou en présentiels doivent être indiqués dans un programme d'enseignement.

Bonus de promotion (« Aufstiegsbonus »)

Le bonus de promotion¹²⁰ est une subvention de 2.000 euros accordée à une personne dont le lieu de travail ou le lieu de domicile est situé en Rhénanie-Palatinat pour la réussite d'examens de maîtrise ou d'examens de formation continue équivalents de droit public dans les professions industrielles et commerciales et dans les professions de l'agriculture.

¹²⁰<https://mwvlw.rlp.de/themen/wirtschaftszweige/fachkraeftesicherung/berufliche-weiterbildung/aufstiegsbonus-i-und-ii-1>, site consulté le 30/09/2024.

B. Belgique : Wallonie et Communauté germanophone

1) Dispositifs communs : Niveau fédéral

Plan de formation obligatoire en entreprise¹²¹

En Belgique, les entreprises de 20 salariés ou plus sont tenues d'élaborer des plans de formation annuels. Le projet de plan est communiqué pour avis au conseil d'entreprise, à défaut à la délégation syndicale ou à défaut aux salariés. Le contenu du plan est déterminé librement par l'employeur et doit comprendre des formations formelles et informelles s'adressant à tous les salariés de l'entreprise. Sa forme est libre ou peut être fixée au sein d'une convention collective.

Droit individuel minimum à la formation¹²²

A compter de l'année 2023, le droit à la formation devient individuel, propre à chaque salarié, et non plus collectif.¹²³ A partir de l'année 2024, chaque salarié à temps plein d'une entreprise comptant au moins 20 salariés a le droit à un minimum de cinq jours de formation par an. Des droits sont ouverts au prorata pour les salariés à temps partiel. Ce droit peut être concrétisé par un accord sectoriel au sein d'une convention collective, ou à défaut au niveau de l'entreprise. Dans tous les cas, les employeurs sont tenus d'utiliser l'application « Federal Learning Account » qui, à la façon d'un compte individuel de formation, sert à enregistrer et suivre les droits à formation des salariés. Les droits sont transférables d'une année à l'autre sur une période de cinq ans. Les formations pouvant être suivies sont entendues de manière large : il peut s'agir de formations formelles, informelles, externes, internes ou encore relatives au bien-être en entreprise. Elles peuvent être suivies sur les heures de travail habituelles ou en dehors si le salarié y consent. Dans ce dernier cas, la formation est considérée comme temps de travail donnant lieu au versement du salaire normal. Un régime dérogatoire s'applique pour les entreprises entre 10 et 20 salariés, ces derniers bénéficiant d'un jour minimum de droit à formation par an.

Crédit-temps avec motif de formation

Le crédit-temps¹²⁴ permet à un salarié d'être libéré de son obligation de travail (crédit-temps à temps plein), de diminuer son temps de travail de moitié (crédit-temps à mi-temps) ou de le réduire d'un cinquième (crédit-temps 1/5ème) pour suivre une formation reconnue. Il existe des conditions d'ancienneté et d'occupation tenant aux salariés et des conditions tenant à la formation, quant au volume horaire et à sa reconnaissance par l'une des Communautés ou un secteur. Si le crédit-temps formation 1/5ème est en principe ouvert à tous salariés du secteur privé, le crédit-temps à temps plein ou à mi-temps doit être prévu via une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise. En totalité, 36 mois peuvent être

¹²¹Loi du 9 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, publiée au moniteur belge du 10/11/2022, page 81963, chapitre 9. Plus d'informations : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/formation/plans-de-formation>, site consulté le 28/08/2024.

¹²²Loi du 9 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, publiée au moniteur belge du 10/11/2022, page 81963, articles 52 à 60. Plus d'informations : https://emploi.belgique.be/fr/themes/formation/droit-individuel-la-formation/droit-individuel-la-formation-faq#toc_heading_3, <https://emploi.belgique.be/fr/themes/formation/droit-individuel-la-formation/droit-individuel-la-formation-information-pour-les-0>, <https://emploi.belgique.be/fr/themes/formation/droit-individuel-la-formation/droit-individuel-la-formation-information-pour-les>, sites consultés le 28/08/2024.

¹²³<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/deal-pour-lemploi-publication-des-mesures>, site consulté le 28/08/2024.

¹²⁴Plus d'informations : <https://www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/credit-temps-secteur-privé/le-credit-temps-avec-motif> et <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/credit-temps-cct-ndeg-103>, sites consultés le 19/07/2024.



pris sur l'ensemble de la carrière. Si les conditions d'octroi sont remplies, la réglementation prévoit le droit au bénéfice d'allocations d'interruption versées par l'ONEM (office national de l'emploi). Le salarié est protégé contre le licenciement.

2) Wallonie

Congé éducation payé

Le congé éducation payé¹²⁵ permet aux salariés du secteur privé appartenant à une unité d'établissement wallonne de langue française de s'absenter du travail pour poursuivre une formation sur le territoire belge tout en étant rémunéré. Pour être éligibles, les formations doivent être agréées d'office par la loi ou avoir fait l'objet d'un agrément par la Commission Congé éducation payé ou une commission paritaire¹²⁶. Elles peuvent être d'ordre professionnel ou général, sans lien direct avec le travail et doivent durer au moins 32 heures. L'employeur verse la rémunération et peut se voir attribuer un remboursement forfaitaire et plafonné par le Forem.

Chèque-formation

Le chèque-formation¹²⁷ est un incitant financier à destination des petites et moyennes entreprises ayant un siège d'activité en région de langue française qui souhaitent former leurs salariés. Les formations éligibles doivent avoir un lien direct avec le métier exercé, c'est-à-dire contribuer au développement des compétences techniques et professionnelles du travail au sein de l'entreprise. Elles doivent être qualifiantes et transférables à une autre entreprise et dispensées par un opérateur de formation agréé par le service public wallon (SPW). L'entreprise se procure le chèque-formation, d'une valeur de 30 euros acquis au prix de 15 euros, auprès du Forem. Elle a le droit à un certain nombre de chèques par an selon sa taille.

Crédit adaptation

Le crédit adaptation¹²⁸ est une subvention financière versée par le Forem et adressée aux entreprises ayant un siège d'activité en Wallonie pour des formations spécifiques organisées pour au moins trois salariés afin de maintenir leur niveau ou développer leurs compétences. Il peut s'agir à titre d'exemple, d'une remise à niveau ou d'une adaptation à un nouveau poste de travail, de l'utilisation d'un nouvel outil ou une nouvelle méthode de travail, de la mise en place d'un système de management de qualité, environnement, sécurité ou encore une adaptation à une mutation industrielle, organisationnelle ou technologique.

¹²⁵ Plus d'informations : [https://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-payee.html#:~:text=1\)%20Demande%20via%20la%20Commission,Wallon%20du%2029%20septembre%202016](https://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-payee.html#:~:text=1)%20Demande%20via%20la%20Commission,Wallon%20du%2029%20septembre%202016), <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-payee.html>, sites consultés le 18/07/2024.

¹²⁶ Liste des formations agréées : <https://emploi.wallonie.be/files/eDocsCEP/Liste-Formation-Agrees-RW-FR.pdf>, site consulté le 18/07/2024.

¹²⁷ Plus d'informations : <https://emploi.wallonie.be/home/formation/cheques-formation.html>, site consulté le 18/07/2024.

¹²⁸ Plus d'informations : <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-credit-adaptation.html> et <https://www.wallonie.be/fr/demarches/beneficier-dun-credit-adaptation>, sites consultés le 18/07/2024.

Contrat Formation-Insertion (CFI, ancien PFI)

Le contrat formation-insertion (ancien plan formation-insertion)¹²⁹ est un dispositif permettant à une entreprise dont le siège social ou une unité d'établissement se situe en Région wallonne de langue française de former un demandeur d'emploi non occupé avant de l'employer. L'employeur verse une indemnité mensuelle au Forem. De son côté, le Forem verse au demandeur d'emploi stagiaire une allocation mensuelle en sus de ses éventuelles allocations chômage, ainsi que des frais de déplacement ou de garde d'enfants. Le Forem rembourse à l'employeur les frais de formation.

3) Communauté germanophone

Congé éducation payé (« *Bezahlte Bildungsurlaub* »)

Le congé éducation payé¹³⁰ existe également en Communauté germanophone sous l'appellation « *Bezahlte Bildungsurlaub* ». Il permet aux salariés du secteur privé appartenant à une unité d'établissement située en Communauté germanophone de s'absenter du travail pour poursuivre une formation tout en étant rémunéré. Pour être éligibles, les formations doivent être agréées d'office par la loi ou avoir fait l'objet d'un agrément délivré sur demande par le gouvernement. Les formations en Allemagne peuvent également faire l'objet d'un agrément. L'employeur verse la rémunération et peut se voir attribuer un remboursement forfaitaire et plafonné par le Ministère.

Allocation de formation (« *Ausbildungsbeihilfen* »)

L'allocation de formation¹³¹ est une subvention financière versée par l'agence de l'emploi aux entreprises ayant un siège d'activité sur le territoire de la Communauté germanophone souhaitant former leur personnel sur le lieu de travail. L'objectif de cette aide est d'améliorer la qualification des travailleurs, notamment dans l'optique de sauvegarde de l'attractivité économique du territoire. Peuvent être subventionnées les formations spécifiques, principalement axées sur l'activité au sein de l'entreprise, ainsi que les formations générales permettant d'acquérir des compétences transférables à d'autres entreprises. Pour les formations générales, un minimum de six participants est requis.

Formations professionnelles continues destinées aux demandeurs d'emploi

La réglementation de la Communauté germanophone encadre les formations professionnelles continues destinées aux demandeurs d'emploi. Ainsi, la participation des demandeurs d'emploi à des formations professionnelles continues est soumise à plusieurs conditions d'admission (être domicilié en Communauté germanophone, être inscrit à l'office de l'emploi, ne plus être en âge d'obligation scolaire, ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite, la mesure doit s'inscrire dans son parcours d'insertion professionnelle et être pertinente pour le marché de l'emploi). Elle peut intervenir suite à une initiative propre du demandeur

¹²⁹ Plus d'informations : <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-plan-formation-insertion.html> et <https://www.wallonie.be/fr/demarches/beneficier-dun-plan-formation-insertion-pfi-destine-financer-la-formation-dun-futur-travailleur-au-sein-de-mon-entreprise>, sites consultés le 18/07/2024.

¹³⁰ Plus d'informations : https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-2342/4465_read-32012/#:~:text=Der%20bezahlte%20Bildungsurlaub%20ist%201hr,30%20Euro%20pro%20Stunde%20zur%20C3%BCck, site consulté le 18/07/2024.

¹³¹ <https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-6871/>, site consulté le 30/09/2024.



d'emploi, ou être proposée voire imposée par le conseiller. Par ailleurs, la mesure de formation doit être organisée par l'office de l'emploi ou bien être agréée par elle¹³².

L'agrément est donné sur base de plusieurs critères : la mesure permet au participant d'acquérir dans le cadre d'un parcours de formation cohérent ou par le biais d'une formation pratique sur le lieu de travail, les aptitudes, connaissances et compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle qualifiée ; elle est pertinente pour le marché de l'emploi en région de langue allemande ; elle est de haute qualité. Il est précisé que les formations déjà reconnues par d'autres administrations belges ou étrangères sont agréées d'office par l'office de l'emploi et que l'office de l'emploi peut également statuer sur des formations situées à l'étranger, si elles remplissent les critères. Les textes prévoient la conclusion d'un contrat de formation professionnelle ainsi que la possibilité d'obtenir une dispense de l'obligation de disponibilité sur le marché de l'emploi.¹³³

Prime de formation et prise en charge des frais de transport pour les demandeurs d'emploi

Sous certaines conditions, les demandeurs d'emploi autorisés à suivre une formation professionnelle continue peuvent également, en plus du versement des allocations de chômage, être bénéficiaires d'une prime de formation et de remboursement des frais de transport¹³⁴.

Subvention financière « BRAWO »

La subvention financière « BRAWO – (Berufliche Aus- und Weiterbildungs-Offensive) »¹³⁵ permet notamment aux employeurs, employés ou demandeurs d'emploi de bénéficier du remboursement d'un tiers des coûts engendrés par la formation professionnelle continue, allant jusqu'à 1.000 euros. Le lieu de résidence ou de travail du salarié ou bien le siège de l'entreprise doit se situer en Communauté germanophone. La formation peut avoir lieu en Belgique ou à l'étranger.

¹³² Liste de formations ayant déjà fait l'objet d'un agrément : https://adg.be/PortalData/46/Resources/dokumente/aus-_und_weiterbildung_-_info/Liste_der_anerkannten_Berufsausbildungen_EXTERN.pdf, site consulté le 18/07/2024.

¹³³ Plus d'informations : https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5423/10301_read-55318, site consulté le 18/07/2024.

¹³⁴ https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5322/9369_read-55353/, site consulté le 29/08/2024.

¹³⁵ Plus d'informations : https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-5980/5693_read-35531, site consulté le 19/07/2024.

C. France : Grand Est

Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF)¹³⁶ est un dispositif permettant à toute personne active (à partir de 16 ans et jusqu'à la date d'entrée en retraite) d'acquérir des droits à la formation. Chaque personne active est en effet titulaire d'un CPF qui est au premier semestre de chaque année civile automatiquement alimenté d'un montant en euros pendant la période d'activité en fonction du statut et du temps de travail. Ces crédits restent intégralement acquis et peuvent être mobilisés tout au long de la vie professionnelle, peu importe le statut, périodes de chômage incluses, pour suivre une formation éligible. Sont éligibles les formations visant à acquérir une qualification ou une certification professionnelle¹³⁷, les actions permettant de valider les acquis de l'expérience (VAE) ou de bénéficier d'un bilan de compétence, les actions de formation ou d'accompagnement dans le cadre d'un projet d'ouverture d'entreprise ou le permis de conduire. La mobilisation du compte est une décision personnelle et individuelle de son titulaire, l'employeur ne peut donc pas contraindre un salarié de l'utiliser. La formation peut se dérouler sur le temps libre ou sur le temps de travail. En principe, les formations obligatoires se déroulent sur le temps de travail et les formations non obligatoires hors temps de travail, sauf accord de l'employeur. L'employeur doit dans les deux cas donner son autorisation. Il dispose d'un délai de 30 jours pour notifier de sa réponse, l'absence de réponse valant autorisation. Les heures de formation effectuées sur le temps de travail correspondent à un temps de travail effectif donnant lieu au maintien de la rémunération. Les crédits cumulés sur le CPF sont utilisés pour prendre en charge les frais de formation selon certaines modalités et peuvent, en cas d'insuffisance, être cumulés avec d'autres dispositifs ou d'autres financements (dits « abondements » d'acteurs).

Plan de développement des compétences

D'après la loi, l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Les employeurs qui le souhaitent peuvent mettre en place un plan de développement des compétences¹³⁸ dans l'entreprise qui reprend l'ensemble des formations obligatoires et non obligatoires prévues pour les salariés. Les formations peuvent prendre la forme d'action de formation en situation de travail (AFEST), de formation en présentiel ou à distance et être organisées par l'employeur en interne ou par un prestataire externe. Le coût est pris en charge par l'employeur qui peut obtenir des financements auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) compétent.

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Dans le cadre des dispositifs d'accès à la formation, les salariés et demandeurs d'emploi, parmi d'autres catégories de bénéficiaires, peuvent avoir accès à un conseiller en évolution professionnelle¹³⁹ de manière gratuite et personnalisée.

¹³⁶<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche-cpf.pdf>, <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation>, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12382>, sites consultés le 29/08/2024.

¹³⁷Une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique (RS), dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

¹³⁸<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/plan-de-developpement-des-competences>, site consulté le 29/08/2024.

¹³⁹<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457>, site consulté le 29/08/2024.



Fonds d'intervention pour la formation et l'emploi (FIFE)

Le Fonds d'intervention pour la formation et l'emploi (FIFE)¹⁴⁰ est un dispositif d'aide financière régionale du Grand Est adressé aux employeurs souhaitant monter un projet de formation sur mesure dans le cadre d'un recrutement collectif de demandeurs d'emploi afin de former ces derniers à des compétences spécifiques recherchées et non trouvables sur le marché du travail. Toutes les actions de formations nécessaires dispensées par un organisme de formation agréé peuvent être soutenues : actions professionnalisantes, pré-qualifiantes ou qualifiantes. Le taux d'intervention de la région est majoré s'agissant des métiers les plus en tension identifiés comme prioritaires.

Fonds national de l'emploi – Formation (FNE-Formation)

Le FNE-Formation¹⁴¹ est un dispositif d'aide financière de l'Etat aux entreprises dans les axes de la transition écologique, la transition alimentaire et agricole, la transition numérique, la transition démographique, dédié à la formation des salariés. La formation doit permettre de développer les compétences et renforcer l'employabilité de ces derniers.

Transitions collectives (Transco)

Le dispositif Transitions collectives¹⁴² s'adresse aux entreprises en perspective de développement et aux entreprises en mutation souhaitant permettre aux salariés dont l'emploi est fragilisé d'acquérir des compétences recherchées dans le bassin d'emploi pour une reconversion. Les salariés ont accès à une formation certifiante prise en charge financièrement avec maintien de rémunération. L'Etat prend en charge tout ou partie des coûts salariaux et de formation.

Projet de transition professionnelle (PTP)

Le projet de transition professionnelle (PTP)¹⁴³ est un dispositif particulier de mobilisation du CPF qui permet au salarié de bénéficier d'un congé spécifique afin de suivre une formation certifiante dans le but de changer de métier ou de profession. Il est ouvert sous condition d'ancienneté professionnelle qui varie selon le type de contrat (en CDI : à partir de deux ans d'exercice d'une activité salariée, dont un an dans la même entreprise ; en CDD deux ans d'exercice d'une activité salariée au cours des cinq dernières années dont quatre mois en CDD au cours des 12 derniers mois.) Le congé est accordé sur demande par l'employeur, qui peut le reporter de neuf mois maximum selon des modalités tenant à la durée souhaitée du congé et les effectifs de l'entreprise. La durée du congé est égale à la durée de la formation choisie.

Pendant la formation, le contrat de travail est suspendu, ce qui laisse la possibilité au salarié de réintégrer son poste de travail dans l'entreprise par la suite. Le temps de formation est assimilé à du temps de travail pour le calcul des droits aux congés, de l'ancienneté et l'affiliation à la sécurité sociale.

¹⁴⁰ <https://www.grandest.fr/vos-aides-regionales/fife-intervention-formation-emploi/>, site consulté le 29/09/2024.

¹⁴¹ <https://grand-est.dreets.gouv.fr/Comment-beneficier-du-Fonds-national-de-l-emploi-Formation>, site consulté le 29/09/2024.

¹⁴² https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions_collectives/, <https://www.economie.gouv.fr/plan-de-relance/mesures/transitions-collectives-transco>, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/employeurs_transitions_collectives.pdf?v=1641296979, sites consultés le 29/08/2024.

¹⁴³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>, <https://www.transitionspro.fr/nos-dispositifs/projet-de-transition-professionnelle>, <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/article/projet-de-transition-professionnelle>, sites consultés le 29/08/2024.

Le financement de la formation se fait par mobilisation du CPF et par la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente sur validation du projet au regard de sa pertinence. Cette dernière prend également en charge le versement d'une rémunération.

Reconversion ou promotion par l'alternance « Pro-A »

La reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)¹⁴⁴ est un dispositif permettant aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail d'obtenir une certification professionnelle à travers une formation en alternance. La liste des certifications professionnelles est définie par accord collectif de branche étendu. Ladite formation est constituée de périodes de formation théoriques organisées par un organisme de formation et de périodes d'activité professionnelle en entreprise. La durée de ce dispositif est de 6 à 12 mois, pouvant être rallongée jusqu'à 24 mois dans des cas spécifiques et jusqu'à 36 mois pour les moins de 25 ans. Le contrat de travail du salarié doit faire l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objectif de la mesure. Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Lorsque les actions de formation se déroulent pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue. Cette rémunération versée peut être prise en charge par l'opérateur de compétence compétent.

Dispositif démission-reconversion

Le dispositif démission-reconversion¹⁴⁵ permet à un salarié exerçant son activité en France ou dans un pays voisin¹⁴⁶ de démissionner de son emploi afin de suivre une formation s'inscrivant dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle tout en bénéficiant de l'allocation chômage. Pour cela, il est nécessaire d'établir préalablement à la démission un projet professionnel avec un conseiller en évolution professionnelle qui doit ensuite être validé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale qui en vérifie le caractère réel et sérieux.

Contrat de professionnalisation

Dans le cadre de la formation professionnelle continue, le contrat de professionnalisation¹⁴⁷ est un contrat de travail permettant au salarié l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue. L'employeur s'engage à lui assurer une formation et à lui fournir un emploi pendant la durée de l'action. Il est ouvert notamment aux jeunes âgés de 16 à 25 ans afin de compléter leur formation initiale et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Il peut s'agir d'un contrat à durée déterminée, d'une période de 6 à 12 mois, ou d'un contrat à durée indéterminée prévoyant une action de professionnalisation respectant les durées prévues. La loi prévoit la mobilité dans l'Union européenne et à l'étranger, ainsi, le contrat peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée maximale de six mois ou d'un an si la durée du contrat est portée à 24 mois.

¹⁴⁴<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/pro-a>, site consulté le 29/08/2024.

¹⁴⁵<https://www.transitionspro.fr/nos-dispositifs/demission-reconversion/>, <https://demission-reconversion.gouv.fr/>, sites consultés le 29/08/2024.

¹⁴⁶<https://frontaliers-grandest.eu/la-demission-pour-reconversion-professionnelle-un-dispositif-a-connaître/#:~:text=Que%20vous%20soyez%20salari%C3%A9%20exer%C3%A7ant,mais%20aussi%20aux%20travailleurs%20frontaliers>, site consulté le 29/09/2024.

¹⁴⁷<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/contrat-de-professionnalisation>, site consulté le 29/08/2024.



Formations accessibles aux demandeurs d'emploi

Outre le contrat de professionnalisation, les demandeurs d'emploi ont plusieurs possibilités d'accès à la formation.

Il leur est possible de suivre des formations collectives gratuites achetées par la région dans le cadre du Programme Régional des Formations¹⁴⁸ en fonction des besoins en compétence identifiés sur le territoire.

Il est également possible de suivre une formation gratuite conventionnée par France Travail.¹⁴⁹

La formation peut également se dérouler dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC).¹⁵⁰ Il s'agit d'une action de formation collective permettant à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou par un OPCO. La préparation opérationnelle à l'emploi peut également être individuelle (POEI)¹⁵¹, elle permet alors à un demandeur d'emploi, en accord avec l'employeur de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par l'entreprise auprès de France Travail. La formation s'effectue avant l'entrée dans l'entreprise et est financée par France Travail et éventuellement un OPCO.

S'agissant de la rémunération¹⁵² des demandeurs d'emploi en formation, il existe là aussi une pluralité d'options. Les demandeurs d'emplois indemnisés dans le cadre de l'ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi) continuent de la percevoir dans la limite de leurs droits avec possibilités d'allongement. Une rémunération de fin de formation peut être perçue. Les demandeurs d'emploi non indemnisés suivant une formation par l'intermédiaire de France Travail peuvent percevoir une rémunération de France Travail dite RFFT, ou la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (RSFP) dans le cas de suivi de formations proposées par l'Etat ou la région. Le financement¹⁵³ de la formation peut également prendre différentes formes selon le type de formation : mobilisation du CPF, abondements France Travail, OPCOs.¹⁵⁴

¹⁴⁸ <https://www.francetravail.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/le-programme-regional-de-formati.html>, site consulté le 29/08/2024.

¹⁴⁹ <https://www.francetravail.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/laction-de-formation-conventionn.html>, site consulté le 29/08/2024.

¹⁵⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-demandeurs-d-emploi/article/preparation-operationnelle-a-l-emploi-collective-poec>, site consulté le 29/08/2024.

¹⁵¹ <https://www.francetravail.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/la-preparation-operationnelle-a.html>, site consulté le 29/08/2024.

¹⁵² <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F760> <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/la-remuneration-pendant-la-formation>, site consulté le 29/08/2024.

¹⁵³ <https://www.francetravail.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/jai-repere-des-formations-intere.html>, site consulté le 29/08/2024.

¹⁵⁴ Ces possibilités de financement seront développées dans la partie V. « Financement ».

D. Luxembourg

Plan de formation

Au Luxembourg, la loi prévoit, dans le cadre du soutien et du développement de la formation professionnelle, que l'accès des salariés à la formation se fait en principe conformément aux conditions et modalités fixées soit par convention collective, soit par un plan de formation en entreprise¹⁵⁵.

Cofinancement de la formation continue en entreprise par l'Etat

Un soutien financier de l'Etat aux programmes de formation professionnelle continue des entreprises est prévu au Luxembourg. Les entreprises peuvent demander un cofinancement proportionnel à leur investissement annuel dans la formation continue de leurs salariés. Cette mesure s'applique à la formation des employés inscrits au système de sécurité sociale luxembourgeois, ayant un contrat de travail. Cette mesure est gérée par l'INFPIC sous la responsabilité du Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE).

Congé linguistique

Le congé linguistique¹⁵⁶ est un congé spécial permettant aux salariés d'apprendre ou d'améliorer leurs compétences en luxembourgeois. Les salariés éligibles doivent être occupés sur le territoire luxembourgeois et liés par contrat de travail à une entreprise ou association établie au Grand-Duché et avoir une ancienneté d'au moins six mois.

Les formations éligibles sont les cours de luxembourgeois qui se déroulent au Luxembourg ou à l'étranger¹⁵⁷, dispensés par un certain nombre d'acteurs agréés : les institutions qui bénéficient du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et qui délivrent des certificats reconnus par ces mêmes autorités ; les chambres professionnelles et les communes ; les fondations, les personnes physiques et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions ; les ministères, administrations et établissements publics.

La durée totale du congé linguistique s'élève à 200 heures au cours de la carrière professionnelle obligatoirement divisées en deux tranches de 80 à 120 heures chacune.

Le congé est octroyé par le Ministère du travail sur demande de l'intéressé après avis de l'employeur. L'employeur peut émettre un avis négatif motivé entraînant un report du congé s'il existe un risque de répercussions majeures sur le fonctionnement du service ou du déroulement harmonieux de la prise de congés annuel du personnel. Le salarié bénéficie d'une indemnité compensatoire versée par l'employeur et remboursée en partie par l'Etat.

¹⁵⁵ <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/formation-professionnelle/plan-formation/plan-formation.html>, site consulté le 29/08/2024.

¹⁵⁶ <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/conges/formation-prof/conge-linguistique.html>, site consulté le 29/07/2024.

¹⁵⁷ S'agissant des cours de luxembourgeois dispensés à l'étranger, il convient à cet endroit de citer les cours de luxembourgeois dispensés aux frontaliers en Lorraine. Ces cours reposent sur un accord signé en 2021 dans le cadre de la Commission intergouvernementale franco-luxembourgeoise pour le renforcement de la coopération transfrontalière (CIG), et des conventions d'application conclues entre le service formation des adultes du Ministère de l'Education Nationale qui détache des enseignants et les communes concernées, sous la coordination de l'EuRegio SaarLorLux+, voir à ce sujet : https://quattropole.org/fr/apprentissage_des_langues/apprendre_le_luxembourgeois/ou_apprendre_le_luxembourgeois/formations_linguistiques#:~:text=EuRegio%20SaarLorLux%2B%20proposer%20des%20cours,%2C%20Villerupt%2C%20Yutz%20et%20Joeuf, <https://euregio.lu/multilinguisme/apprendre-le-luxembourgeois/>, <https://men.public.lu/fr/actualites/communiqués-conference-presse/2021/10/20-cooperation-franco-lux.html>, sites consultés le 03/09/2024.



Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation¹⁵⁸ est un congé spécial permettant aux salariés et autres travailleurs du secteur privé de participer à des cours, préparer des examens ou y participer, ou accomplir tout autre travail en relation avec une formation éligible. Les salariés éligibles doivent être occupés sur le territoire luxembourgeois et liés par un contrat de travail à une entreprise ou association établie au Grand-Duché et avoir une ancienneté d'au moins six mois. La durée du congé individuel de formation s'élève à 80 jours au cours de la carrière professionnelle avec un nombre maximal de 20 jours par période de deux ans. La durée du congé est assimilée à du temps de travail effectif.

Les formations éligibles sont celles dispensées au Luxembourg ou à l'étranger par un certain nombre d'acteurs : les chambres professionnelles ; les fondations, les personnes physiques et les associations privées agréées par le MENJE ; les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques délivrant les certificats validés par ces mêmes autorités ; les communes ; les ministères, administrations et établissements publics. Certaines formations sont par ailleurs exclues, notamment celles qui entrent dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. La formation ne doit pas forcément présenter de lien direct avec le poste de travail.

Le congé individuel de formation est octroyé par le MENJE sur demande de l'intéressé après avis de l'employeur. Le congé est différé en cas de refus de l'employeur pour risque de répercussions majeures sur le fonctionnement du service ou du déroulement harmonieux de la prise de congés annuels du personnel. Le salarié bénéficie d'une indemnité compensatoire versée par l'employeur et remboursée par l'Etat.

Formation dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi

Les entreprises connaissant des difficultés économiques peuvent mettre en place des plans de maintien de l'emploi. Ces derniers peuvent prévoir la participation des salariés à des formations continues ou à des reconversions.¹⁵⁹

Congé sans solde pour formation

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé sans solde pour formation.¹⁶⁰ Il s'agit d'un congé spécial permettant de se libérer temporairement des obligations découlant du contrat de travail tout en préservant les droits acquis. Une période d'ancienneté de deux ans est requise. La durée cumulée des congés sans solde par employeur est fixée à deux ans maximum, le congé pouvant durer au minimum quatre semaines consécutives et au maximum six mois consécutifs. Pour être éligibles les formations dispensées au Luxembourg ou à l'étranger doivent être proposées par certains acteurs déterminés.¹⁶¹ Le salarié ne se voit pas verser de rémunération pendant le temps du congé sans solde, en effet le contrat de travail est suspendu, et il est également désaffilié de la sécurité sociale par l'employeur. A son retour, il doit en principe retrouver son poste de travail ou un poste équivalent ainsi que les avantages acquis.

¹⁵⁸ <https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/professionnel/conge-individuel-de-formation.html>, site consulté le 29/08/2024.

¹⁵⁹ <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/sauvegarde-faillite/sauvegarde-emploi/plan-maintien-emploi/negociier.html>, site consulté le 29/08/2024.

¹⁶⁰ <https://www.csl.lu/fr/lllc/conges-et-aides-financieres/conges-speciaux/le-conge-sans-solde/>, <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/conges/formation-prof/conge-sans-solde.html>, sites consultés le 29/08/2024.

¹⁶¹ Voir : <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/conges/formation-prof/conge-sans-solde.html>, site consulté le 29/08/2024.

Aide à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi

Un remboursement partiel des frais de formation des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM indemnisés ou non suivant une formation professionnelle est possible.¹⁶² Le demandeur d'emploi qui souhaite en bénéficier doit en faire la demande auprès de son conseiller référent de l'ADEM au moins huit semaines avant le début de la formation.

Formation gratuite pour les demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier de la gratuité de l'inscription à certaines formations. Il doit s'agir de formations proposées par l'ADEM ou d'autres acteurs grâce à des partenariats conclus par l'ADEM avec les principaux organismes de formation, notamment la Chambre de Commerce (House of Training), la Chambre des métiers, la Chambre des salariés (CSL), le Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC), l'Institut national des langues (INL), le Competence Center de l'Université de Luxembourg et le Digital Learning Hub (DLH).¹⁶³

Indemnités de formation des demandeurs d'emploi non-indemnisés

Des indemnités peuvent être versées sous condition à tout demandeur d'emploi non indemnisé inscrit à l'ADEM et participant à une mesure de formation sur injonction de l'ADEM.¹⁶⁴

¹⁶²<https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/se-former/aide-formation-professionnelle.html>, site consulté le 29/08/2024.

¹⁶³<https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/se-former/Formations-en-partenariat.html>, site consulté le 29/08/2024.

¹⁶⁴https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/se-former/indemnite_formation.html, site consulté le 29/08/2024.



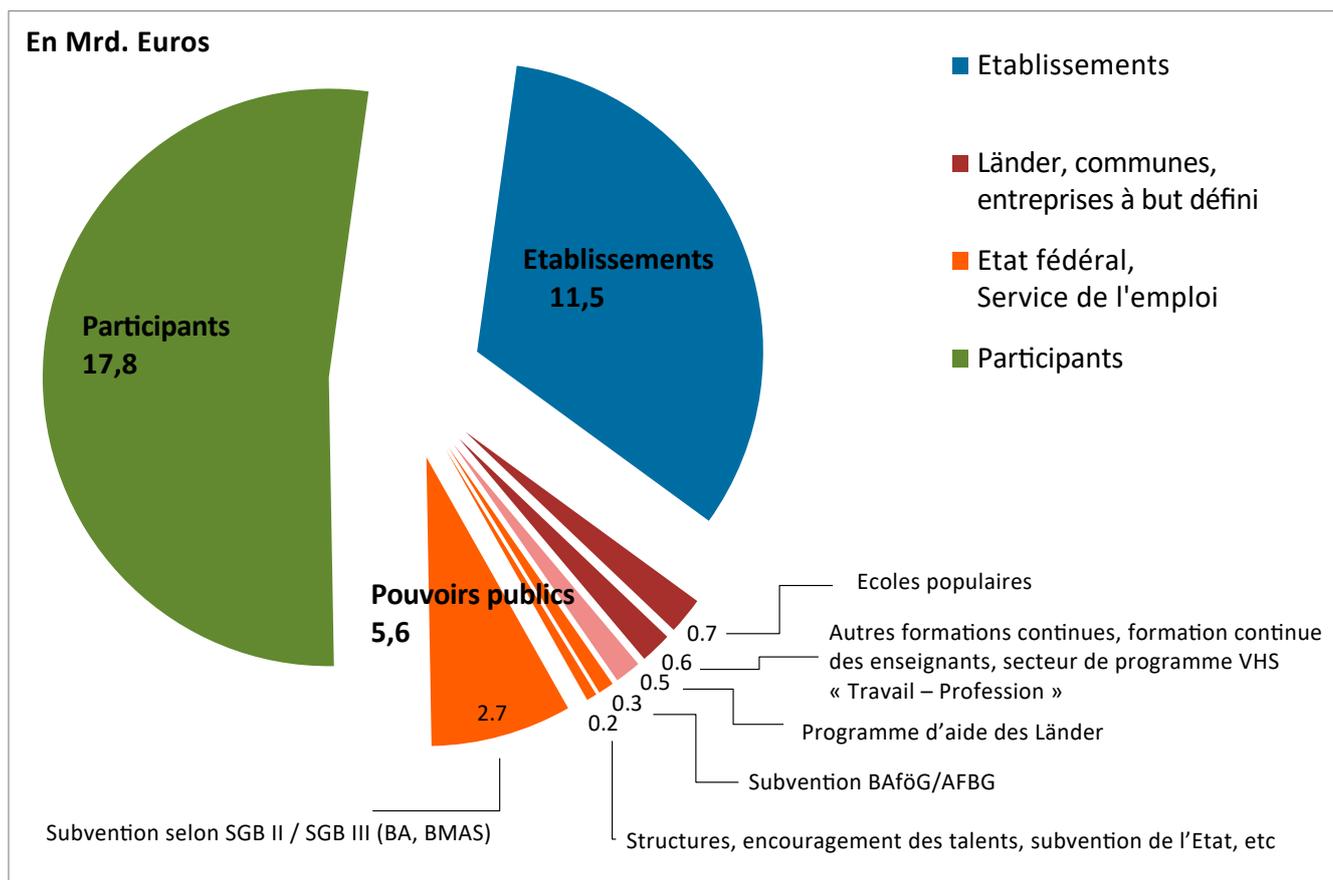
V. Financement

Un élément déterminant dans l'offre et l'articulation des systèmes de formation professionnelle continue réside dans son financement, dont les mécanismes sont importants pour les acteurs et décideurs. Tout aussi importants sont les incitants prévus à l'intention des personnes concernées (quel que soit leur statut de salarié ou de demandeur d'emploi), c'est-à-dire l'éventuel maintien de salaire ou de l'indemnisation ou bien l'aide ou la prise en charge du coût de la formation. De même les aides proposées aux entreprises (employeurs) sont autant de facteurs encourageant et favorisant le recours à la formation professionnelle continue.

A. Système de financement de la formation professionnelle continue

1) Allemagne

En Allemagne, le financement de la formation professionnelle continue est mixte et repose à la fois sur les individus, les pouvoirs publics et les entreprises.¹⁶⁵ Ainsi toutes les parties prenantes s'obligent à contribuer, pour leur part et selon leurs possibilités, au financement de la formation continue.



Traduction libre du graphique : Financement de la formation professionnelle en Allemagne dans « Müller, Normann : Finanzierung und Förderung beruflicher Weiterbildung in Deutschland. Version 1.0 Bonn, 2022 ».

¹⁶⁵ Voir site: <https://www.bibb.de/de/1659.php>, site consulté le 29/04/2024.

Les moyens issus des pouvoirs public (communes, Länder, Etat fédéral ou fonds de l'Union européenne) recouvrent par exemple les domaines suivants : le soutien financier institutionnel des organismes de formation professionnelle continue reconnus sur la base des lois portant sur la formation continue des Länder, des écoles populaires (Volkshochschule) via les communes, le système de bourse (BAföG¹⁶⁶ et AFBG¹⁶⁷), le soutien des travailleurs par le service public de l'emploi¹⁶⁸ et des salariés par l'Etat fédéral, les Länder ou les communes.¹⁶⁹

Les entreprises investissent une part non négligeable dans la formation continue des compétences d'entreprises et qualifications pour leurs employés et elles participent également indirectement à travers l'obligation de maintien de salaire lors de l'utilisation de la loi des Länder sur la libération de l'obligation de travail pour formation.

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi, le financement est issu des contributions telles que prévues selon les 3^{ème} et 2nd livres de droit social (*SGB III* et *SGB II*). En 2022, 1,3 milliard d'euros a été consacré à des mesures de formation professionnelle continue et 1,1 milliard pour l'indemnité chômage lors de formation continue.¹⁷⁰

Les particuliers portent en général les coûts de la formation (bien qu'il existe des aides en fonction des revenus et profils). Selon l'étude du BIBB, les particuliers portent une grande partie du financement de la formation continue.¹⁷¹

2) Belgique

En Belgique le financement des activités de formation continue provient des pouvoirs publics, des entreprises et des individus.¹⁷² Les compétences liées à la formation professionnelle continue sont attribuées aux Communautés et aux Régions. D'une manière générale, les formations continues en Belgique, et donc en Wallonie et en Communauté germanophone sont en grande partie financées par l'Etat qui verse des dotations aux entités fédérées compétentes dans le cadre de lois spéciales. Les entités fédérées financent les mesures de formation continue soit par le biais de l'administration centrale, soit par le biais de services distincts, comme les agences régionales pour l'emploi.

La compétence en matière de congé éducation payé a été régionalisée. Le transfert d'une compétence entraîne également le transfert de moyens financiers aux entités fédérées par l'Etat fédéral. La Communauté germanophone exerce les compétences d'emploi régionalisées dans la région de langue allemande et reçoit pour cela des financements de la Région wallonne. Les Régions financent le congé éducation payé. Comme pour toute autre compétence régionalisée, les entités fédérées sont libres d'investir un montant plus ou moins élevé pour les compétences transférées par rapport aux fonds reçus.

En outre, les employeurs financent les formations organisées au niveau du secteur par le biais d'une part déterminée des charges patronales.

¹⁶⁶ « Bundesausbildungsförderungsgesetz ».

¹⁶⁷ « Berufliche Aufstiegsfortbildungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz ».

¹⁶⁸ « Bundesagentur für Arbeit ».

¹⁶⁹ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/de/national-education-systems/germany/finanzierung-der-allgemeinen-und-beruflichen-erwachsenenbildung>, site consulté le 26/04/2024, page actualisée le 15/04/2024.

¹⁷⁰ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/de/national-education-systems/germany/finanzierung-der-allgemeinen-und-beruflichen-erwachsenenbildung>, site consulté le 26/04/2024, page actualisée le 15/04/2024.

¹⁷¹ Voir p.8, Fazit dans Müller Normann: Finanzierung und Förderung beruflicher Weiterbildung in Deutschland. Version 1.0 Bonn, 2022.

¹⁷² CRISP, La formation professionnelle continue, Marie Monville, Dimitri Léonard, 2008/2, p.24 et 57.



L'ancien objectif d'investissement de 1,9% de la masse salariale par les entreprises du secteur privé a été remplacé par un droit individuel de cinq jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein. Ainsi, l'ensemble des employeurs du secteur privé doit octroyer cinq jours de formation par an et par équivalent temps plein¹⁷³. Cela peut être concrétisé soit au niveau sectoriel (convention collective de travail sectorielle rendue obligatoire) soit au niveau de l'entreprise (compte formation individuel dans l'entreprise).¹⁷⁴

Les entreprises versent par ailleurs deux types de cotisations : le groupe à risque et les fonds sectoriels. Ces cotisations sont mutualisées afin de rembourser une partie des coûts engendrés par le suivi de formation professionnelle continue.

Les fonds sectoriels sont chargés de soutenir la politique de formation des entreprises du secteur concerné en solidarisant les fonds perçus. Pour la plupart, leur portée est nationale. Ces fonds proviennent des cotisations des entreprises, des fonds propres, des produits divers, des pouvoirs publics et du Fonds social européen.¹⁷⁵

Alors que pour les demandeurs d'emploi, la formation continue est le plus souvent financée par l'Etat ou le secteur, les travailleurs supportent souvent une part individuelle. Dans le domaine de la formation continue, il peut arriver que des projets soient soutenus par des programmes européens (FSE, FEDER).

3) France

La formation professionnelle continue en France est principalement financée par l'Etat, les régions et les entreprises.

L'Etat finance entre autres la formation des publics les plus en difficultés. Il réceptionne les sommes versées par le Fonds social européen (FSE). Son intervention prend des formes variées telles par ex. des exonérations de charges sociales, des crédits d'impôts ou d'aides aux organismes de formation. Il verse également une dotation de décentralisation aux régions.

Les régions ont principalement la charge du financement de la formation des demandeurs d'emploi. Par exemple, le Conseil Régional finance le Programme Régional de Formation (PRF). Il s'agit d'actions de formation collectives pour lesquelles des places sont achetées par le Conseil Régional en fonction des besoins en compétence des territoires.

Les entreprises financent quant à elles principalement la formation des actifs occupés. Toute entreprise à une obligation de participation qui est en relation à la masse salariale (0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés, au-delà 1 %). La contribution à la formation professionnelle (CFP) finance les dispositifs d'accès à la formation continue des salariés et des demandeurs d'emploi. Elle est collectée par l'Urssaf via la déclaration sociale nominative.¹⁷⁶

Cette CFP est transférée à France compétences¹⁷⁷ qui la répartie ensuite auprès des opérateurs de compétences (OPCO).¹⁷⁸ A ce versement peut s'ajouter une contribution conventionnelle supplémentaire qui

¹⁷³ Il existe un régime dérogatoire s'agissant des employeurs qui occupent au minimum 10 et moins de 20 travailleurs.

¹⁷⁴ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/formation/droit-individuel-la-formation/droit-individuel-la-formation-information-pour-les-0>, <https://www.cgsib.be/fr/les-efforts-de-formation>, sites consultés le 30/09/2024.

¹⁷⁵ CRISP, La formation professionnelle continue, Marie Monville, Dimitri Léonard, 2008/2, p.60.

¹⁷⁶ Contribution à la formation professionnelle (CFP), <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F22570#:~:text=La%20contribution%20%C3%A0%20la%20formation,et%20du%20secteur%20d%27activit%C3%A9.>, site consulté le 07/05/2024.

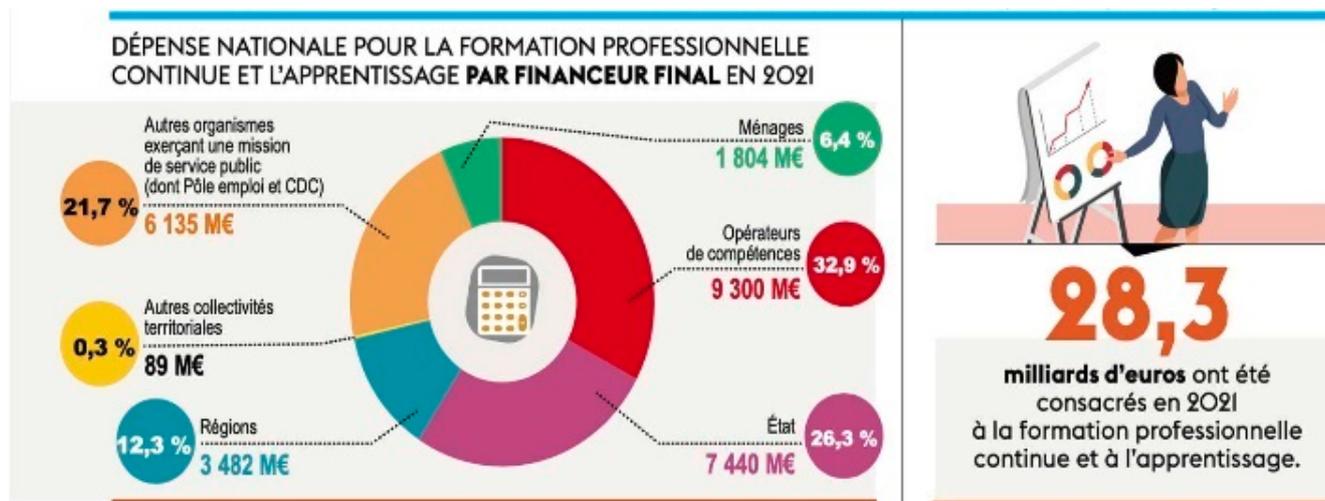
¹⁷⁷ Financer le système - France compétence, <https://www.francecompetences.fr/financer-le-systeme/>, site consulté le 07/05/2024.

¹⁷⁸ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/france/financement-de-leducation-et-formation-des-adultes>, site consulté le 07/05/2024 et page actualisée le 14/12/2023.

s'applique aux entreprises appartenant à une branche ou un secteur professionnel ayant conclu un accord de formation.

Le Fonds social européen (FSE) est également un instrument important dans le financement de mesures de formation continue. Ce fonds est géré à 65 % par l'Etat et 35 % par les régions.

En 2019, la formation professionnelle a représenté 12 % de la dépense intérieure de l'éducation, soit 19,2 milliards d'euros.¹⁷⁹



Source : Centre Inffo, Infographie, publié dans Inffo Formation 1046 –15 au 31 janvier 2023, « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage »¹⁸⁰

4) Luxembourg

Il existe trois formes principales de financement de la formation professionnelle continue au Luxembourg.

Tout d'abord, le financement par l'Etat¹⁸¹ à travers le financement de services d'établissements ou d'administrations publiques comme par exemple le Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC). Mais la formation professionnelle continue peut également être directement organisée par les ministères et administrations publiques. Le financement de l'Etat est également opéré à travers des conventions passées entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ou encore le Service de la formation professionnelle, sous la tutelle du Ministère de l'Education Nationale de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) et les organisations de formation.¹⁸² Enfin, il existe un cofinancement par l'Etat de la formation en entreprise dans le cadre de leur plan de formation. Ainsi en 2020, 2.203 entreprises ont bénéficié de l'aide financière de l'Etat à la formation.¹⁸³

¹⁷⁹<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/france/financement-de-leducation-et-formation-des-adultes>, site consulté le 07/05/2024 et page actualisée le 14/12/2023.

¹⁸⁰<https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/inffo-formation/les-infographies/la-depense-nationale-pour-la-formation-professionnelle-continue-et-lapprentissage>, site consulté le 30/09/2024.

¹⁸¹Pour plus de détail sur le budget alloué en 2023 : <https://budget.public.lu/lb/budget2023/am-detail.html?chpt=depenses&dept=10§=80>, site consulté le 28/06/2024.

¹⁸²<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/fr/national-education-systems/luxembourg/financement-de-leducation-et-formation-des-adultes>, site consulté le 28/06/2024 et page actualisée le 14/12/2023.

¹⁸³<https://www.lifelong-learning.lu/bookshelf/documents/pratiques-de-formation-novembre-2023.pdf>, site consulté le 28/06/2024.



Le deuxième axe de financement est celui effectué par des groupes d'intérêts tels les chambres professionnelles (House of Training de la Chambre du Commerce, le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) de la Chambre des salariés et la Chambre des métiers). Ces chambres sont financées par les cotisations de leurs membres. A côté des chambres, il existe aussi des instituts sectoriels (tels l'institut de formation bancaire Luxembourg ou l'institut de formation sectoriel du bâtiment). Ces instituts sont principalement financés par leur secteur économique respectif.

En chiffre, selon les dernières données publiées par l'Observatoire de la formation de l'INFPC¹⁸⁴ (Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue), plus de 2.000 entreprises luxembourgeoises (soit 54,7% des salariés du secteur privé) bénéficient de l'aide de l'Etat en faveur de la formation professionnelle. Ce soutien financier se monte à 26,2 millions d'euros. Les entreprises concernées investissent en moyenne, 170 euros en formation par participant et 54 euros par heure de formation. Autres chiffres éclairants sur les tendances de la formation au Luxembourg dans les entreprises privées aidées par l'Etat : les salariés suivent en moyenne quatre formations dans l'année, une formation se déroulant en général sur une durée légèrement supérieure à trois heures.¹⁸⁵

Le troisième axe de financement est entièrement à caractère commercial.

B. Incitants financiers répertoriés par catégorie de bénéficiaires

Cette sous-partie répertorie de façon synthétique les incitants financiers à la formation continue existant en Grande Région afin d'en donner un aperçu par pays et par catégorie de bénéficiaires : demandeurs d'emploi, salariés et employeurs. Pour plus de précisions concernant les autres aspects de ces mesures, se référer à la partie IV « Mesures et dispositifs existants ».

1) Incitants financiers à la personne en formation selon son statut

a) Allemagne

Incitants à destination des demandeurs d'emploi

Les aides à destination des demandeurs d'emploi proposées par l'Agentur für Arbeit sont valables sur l'ensemble du territoire allemand donc pour la Rhénanie-Palatinat et la Sarre. Les **coûts de la formation sont pris en charge** par l'Agentur für Arbeit et, le cas échéant, le cout d'hébergement, de frais de garde d'enfants et de transport.

- Le « **Bildungsgutschein** » ou « **Basisförderung** » ou chèque de formation qui permet la prise en charge de certains coûts de la formation professionnelle continue (comme les frais d'enseignement) lorsque celle-ci est nécessaire.

¹⁸⁴ <https://www.lifelong-learning.lu/bookshelf/documents/pratiques-de-formation-novembre-2023.pdf>, « Pratiques de formation, Analyse quantitative de l'activité de formation des entreprises bénéficiaires de l'aide financière de l'État en matière de formation professionnelle continue en 2020 », publié en novembre 2023, site consulté le 29/08/2024.

¹⁸⁵ <https://www.riseup.ai/fr/blog/financement-cofinancement-formation-luxembourg>, article publié le 19/03/2024, site consulté le 29/08/2024.

- Prise en charge des coûts engendrés par le suivi d'une formation « **Weiterbildungskosten** » coût de la formation, frais de transport, d'hébergement ou de garde d'enfant.
- « **Auftragsmaßnahme** » mesure commandée par l'Agentur für Arbeit ou les Jobcenters.
- Mesures en vue d'acquérir des compétences de bases ou une formation continue en vue d'obtenir un diplôme « **Umschulung** ».
- Une indemnité de formation « **Weiterbildungsgeld** » peut dans certains cas être perçue.
- Une prime de formation « **Weiterbildungsprämie** » peut être versée en cas de succès aux examens sous certaines conditions.

Incitants à destination des salariés

- **L'aide financière « Bildungsgutschein/Basisförderung »** s'adresse également aux personnes en emploi dont celui-ci est menacé, ainsi qu'aux salariés n'ayant pas de qualification professionnelle et à tous salariés sous certaines conditions (valable en Sarre et en Rhénanie-Palatinat).
- **L'allocation de promotion « Aufstiegs-Bafög »** (valable en Sarre et en Rhénanie-Palatinat) soutient financièrement les participants de tout âge et sans condition de revenu à des mesures de formation professionnelle continue à travers une contribution à hauteur des frais réellement encourus, et ce jusqu'à un maximum de 15.000 euros. L'allocation de promotion comprend une part de subventions qui ne doit pas être remboursée. S'y ajoute la possibilité de contracter un prêt à faible taux d'intérêt auprès de la Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) pour la différence entre la part de subvention et le montant maximal de l'aide. Les taux de subvention varient en fonction de l'objet de la subvention (coûts de la mesure, besoins d'entretien, etc.).

En outre, en cas de réussite à l'examen, l'intéressé bénéficie sur demande d'une remise de 50% du prêt non encore échu à ce moment-là pour les frais de formation et d'examen. En ce qui concerne les frais de matériel du projet d'examen de maîtrise, il est possible de bénéficier d'une aide pouvant atteindre la moitié des frais nécessaires et un montant maximal de 2.000 euros (une moitié sous la forme d'une subvention, l'autre moitié sous forme de prêt).¹⁸⁶

- **Congé-formation « Bildungsfreistellungsgesetz »** : ce congé permettant une libération de l'obligation de travail et un maintien du salaire existe en Sarre et en Rhénanie-Palatinat. Les modalités d'application de ce congé diffèrent entre ces deux Länder. (Pour plus de précision se référer à la partie IV « mesures et dispositifs existants »).
- **Subvention Chèque de qualification « QualiScheck »** : ce dispositif existant en Rhénanie-Palatinat couvre 60% des coûts de la formation continue dont le montant dépasse 100 euros et ce jusqu'à un plafond annuel de 1.500 euros par personne. Il comprend les frais d'inscription, de participation, d'examen et de matériel.

¹⁸⁶Pour plus d'information : https://www.aufstiegs-bafoeg.de/aufstiegsbafoeg/de/die-foerderung/wie-wird-gefoerdert/wie-wird-gefoerdert_node.html, site consulté le 30/08/2024.



b) Belgique

Incitants à destination des demandeurs d'emploi

En Wallonie :

- **La formation alternée**, est une formation professionnelle qui alterne formation théorique et pratique en entreprise ou dans un centre du Forem, de l'IFAPME ou en centre de compétence pour une période comprise entre 3 et 12 mois. Pendant cette formation l'allocation de chômage, d'insertion ou le revenu d'intégration sociale sont maintenus et l'entreprise verse une indemnité mensuelle de 350 euros (sauf métier en pénurie : 450 euros). Si le droit au chômage prend fin, la formation s'arrête.
- **Chèque de Outplacement**, à la suite d'un licenciement, possibilité que le Forem prenne en charge les frais d'outplacement à hauteur de 1.500 euros.

En Communauté germanophone de Belgique :

- **Formations professionnelles dédiées aux demandeurs d'emploi** : pendant le suivi de formation les demandeurs d'emploi indemnisés ont la possibilité lorsque celle-ci est autorisée d'avoir le **maintien du versement de leur indemnité** et une libération de l'obligation de recherche d'emploi.
- **Prime de formation et prise en charge de frais de transports.**
- **BRAWO**¹⁸⁷ : cette subvention permet un remboursement allant jusqu'à 1.000 euros des coûts engendrés par la formation professionnelle continue. Possible soutien de formation suivie à l'étranger.
- Formation continue pendant une période de **chômage partiel** en raison de manque de travail pour des raisons économiques ou de force majeure : possible versement d'une prime de formation (maximum 150 euros brut/mois) ainsi qu'un dédommagement de frais de transport.¹⁸⁸

Incitants à destination des salariés

- **Le crédit-temps** : (niveau fédéral) ce congé pris pour motif de formation reconnue peut, sous certaines conditions, permettre le versement d'une allocation d'interruption par l'ONEM. Le montant de cette allocation dans le cas d'un crédit temps à temps plein est de 622,25 euros brut soit de 559,22 euros net.¹⁸⁹
- **Congé éducation payé** : (en Wallonie et en Communauté germanophone) cette aide permet aux salariés de s'absenter de leur lieu de travail pour poursuivre une formation tout en **gardant leur rémunération**.
- **Droit individuel minimum à la formation** : (niveau fédéral) les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

¹⁸⁷ https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-5980/5693_read-35531/, site consulté le 11/07/2024.

¹⁸⁸ https://adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-6813/11080_read-60492/, site consulté le 28/10/2024.

¹⁸⁹ <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-prive-credit-temps>, site consulté le 11/07/2024.

- Le programme **BRAWO** (Communauté germanophone) évoqué ci-dessus est également à l'intention des salariés.

c) France

Incitants à destination des demandeurs d'emploi

- Droit à la formation acquis pendant l'activité. Les personnes en recherche d'emploi peuvent disposer de leur **compte personnel de formation** (CPF). Le montant antérieurement capitalisé est utilisable. De plus, il est possible de faire une demande d'abondement à France Travail, ou aux OPCOs ceci pouvant constituer un financement complémentaire qui est accordé sous certaines conditions.
- Durant la formation **maintien du versement de l'allocation chômage** qui devient **l'allocation de retour à l'emploi formation** (AREF) pendant le suivi d'une formation dans la limite du droit à indemnisation. Possible intervention de la Région et de France Travail sur la prise en charge de la rémunération lorsque la personne arrive en fin de droit d'allocation pendant la réalisation de la mesure de formation (**rémunération de fin de formation**, RFF). Egalement dans le cadre d'une période de mise en situation professionnelle (PMSMP), d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) ou individuelle (POEI), d'une aide individuelle à la formation (AIF), d'une action de formation conventionnée, ou selon l'âge d'un contrat de professionnalisation.
- Demandeurs d'emplois non indemnisés suivant une formation France Travail : possibilité de percevoir une **rémunération** de France Travail (RFFT), ou la Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (RSFP) dans le cas de suivi de formations proposées par l'Etat ou la Région.
- **Prise en charge des coûts pédagogiques** des formations inscrites au Programme Régional de Formation ou de formation sur mesure ainsi que sur des demandes individuelles par le Conseil Régional.
- Sous certaines conditions, il est possible d'obtenir une **aide à la mobilité (AME), à l'hébergement, ou à la garde d'enfant (AGE) de France Travail**.

Incitants à destination des salariés

En France plusieurs mécanismes permettent aux salariés de se former :

- Le **plan de formation** : formation sur le temps de travail selon des priorités de l'entreprise.
- Le **compte personnel de formation** (CPF) est alimenté de 500 euros par année de travail et peut atteindre jusqu'à 5.000 euros maximum.
- **Contrat de professionnalisation** : en matière de rémunération, le salarié effectuant des heures de formation pendant ses heures de travail voit sa **rémunération maintenue** intégralement. En revanche, dans le cas d'une formation hors temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une **rémunération spécifique appelée allocation de formation**. Le montant de cette allocation dépend de la situation de la personne à l'origine de la formation.¹⁹⁰

¹⁹⁰<https://www.droit-travail-france.fr/periode-professionnalisation.php>, site consulté le 09/07/2024.



- Le **projet de transition professionnelle** : le financement se fait par la mobilisation du CPF et par la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente.
- La **reconversion ou promotion par l’alternance « Pro-A »** : maintien de la rémunération pendant les actions de formation.
- **Dispositif démission-reconversion** : permet de bénéficier de l’allocation chômage en cas de respect de la procédure.

d) Luxembourg

Incitants à destination des demandeurs d’emploi

- **Maintien de l’indemnisation** lors de la réalisation de mesure de formation. L’ADEM prend en charge les frais des mesures qu’elle propose.
- **Aide à la formation professionnelle** : possible **prise en charge d’une partie des frais d’inscription (remboursement)** pour des formations suivies au cours d’une période de chômage par l’ADEM sur demande de la personne concernée, que le demandeur d’emploi perçoive une indemnité ou non.¹⁹¹
- **Remboursement des coûts de transport ou liés à la garde d’enfants** (en fonction de la situation familiale et du revenu).
- **Indemnité de formation** pour les demandeurs d’emploi non indemnisés.
- **Mesure de reconversion** (perte d’emploi dans le cadre d’une procédure de licenciement collectif).

Incitants à destination des salariés

- **Congé individuel de formation** : versement par l’employeur d’une indemnité compensatoire correspondant en principe au salaire.
- **Congé linguistique** : versement par l’employeur d’une indemnité compensatoire correspondant en principe au salaire.
- **Déductibilité fiscale** : permet aux salariés imposables de déduire les frais de formation en lien avec la profession exercée du revenu imposable dans la mesure où ces frais ne font pas déjà l’objet d’un subside étatique.

¹⁹¹ <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/aides-financieres/aide-formation-professionnelle.html>, site consulté le 03/09/2024.

2) Incitants pour les entreprises

a) Allemagne

- **Allocation de qualification « Qualifizierungsgeld »** : versée par l'Agentur für Arbeit aux entreprises dont les places de travail sont menacées pour cause de changement structurel (Sarre et Rhénanie-Palatinat).
- **Subvention pour la formation continue de personnes en chômage partiel** : jusqu'au 31 juillet 2024, il était également possible d'utiliser une telle période pour effectuer une formation professionnelle continue. Il s'agissait d'un dispositif attractif pour les entreprises qui prévoyait la prise en charge de la moitié des charges de sécurité sociale. De plus, majoritairement, les coûts de la formation pouvaient être subventionnés entre 15 et 100 % dès que la formation durait plus de 120 heures.
- **Subvention financière « compétence par la formation continue »** : (Kompetenz durch Weiterbildung - KdW). Subvention pour les petites et moyennes entreprises ayant un établissement en Sarre.
- **Subvention financière « formation continue en entreprise »** (betriebliche Weiterbildung) à hauteur de 60 ou 40 % des coûts de la formation, inscription, matériel pour les entreprises ayant leur siège ou un site en Rhénanie-Palatinat. Dans la région de Trêves, le financement s'élève à hauteur de 60 % et dans les autres régions à hauteur de 40 %, étant entendu que la somme maximale de subvention est de 1.500 euros par salarié et 30.000 euros par entreprise.¹⁹²
- **Congé-formation** (Bildungsfreistellungsgesetz) : il est possible en Rhénanie-Palatinat pour les entreprises de moins de 50 salariés d'obtenir un remboursement forfaitaire.

b) Belgique

- **Congé éducation payé** : (Wallonie et Communauté germanophone) les heures de formation suivies sont directement remboursées de manière forfaitaire à l'employeur par le Forem pour la Wallonie ou par le Ministère de la Communauté germanophone.
- **Contrat Formation Insertion** : ancien plan de formation (Wallonie) permet aux entreprises de former un demandeur d'emploi à ses besoins spécifiques. L'employeur verse une indemnité mensuelle au Forem. De son côté, le Forem verse au demandeur d'emploi stagiaire une allocation mensuelle en sus de ses éventuelles allocations chômage, ainsi que des frais de déplacement ou de garde d'enfants. Le Forem rembourse à l'employeur les frais de formation.
- **Chèque formation** (Wallonie) est un incitant financier à destination des petites et moyennes entreprises ayant un siège d'activité en Région de langue française. L'entreprise acquiert auprès du Forem des chèques-formation d'une valeur de 30 euros au prix de 15 euros.
- **Crédit adaptation** (Wallonie) est une subvention financière versée par le Forem pour les entreprises ayant un siège d'activité en Wallonie pour des formations spécifiques.

¹⁹²https://esf.rlp.de/fileadmin/esf.rlp.de/Berufliche_Weiterbildung/QualiScheck/Flyer_ESF__Berufliche_Weiterbildung_Web.pdf, page 4, site consulté le 28/08/2024.



- **Allocation de formation « Ausbildungsbeihilfen »** (Communauté germanophone de Belgique) est une subvention financière versée par l'Agence pour l'emploi aux entreprises ayant un siège d'activité en Communauté germanophone pour des formations spécifiques.
- Le programme **BRAWO** évoqué ci-dessus pour la Communauté germanophone de Belgique est également à l'intention des employeurs.

c) France

- Dispositif de la Région Grand Est du **Fonds d'Intervention pour la Formation et l'Emploi (FIFE)**¹⁹³ : une entreprise ne trouvant pas les compétences recherchées sur son marché du travail et s'engageant à embaucher le demandeur d'emploi pour une période minimum de six mois peut bénéficier d'une aide de la Région pouvant couvrir jusqu'à 60 % des coûts pédagogiques dans la limite d'un plafond de 100.000 euros.
- **Projet de transition professionnelle** : la commission paritaire interprofessionnelle régionale compé- tente rembourse à l'employeur les rémunérations versées.
- **Plan de développement des compétences** : l'OPCO compétent peut prendre en charge le coût des formations.
- **Transitions collectives** : prise en charge des rémunérations (tout ou partie) par l'Etat.
- **Reconversion ou promotion par l'alternance « Pro-A »** : possible prise en charge de la rémunération par l'OPCO compétent.
- **Contrat de professionnalisation** : aides à l'embauche et exonération de cotisations.
- **Fonds national de l'emploi-Formation (FNE-Formation)** : dispositif de cofinancement pour les entreprises en difficulté, en mutation économique ou en reprise d'activité, dédié à la formation des salariés. Le taux de cofinancement est le suivant : pour les petites entreprises (employant moins de 50 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions d'euros) : 70 % ; pour les moyennes entreprises (employant moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions d'euros) : 60 % ; pour les grandes entreprises (n'entrant pas dans les catégories précédentes) : 50 %.¹⁹⁴

d) Luxembourg

- **Aide financière par cofinancement de l'Etat** : les entreprises du secteur privé, légalement établies au Luxembourg et y exerçant principalement leurs activités, peuvent obtenir une aide financière pour la formation continue de leurs salariés.¹⁹⁵ L'entreprise peut obtenir une aide à la formation s'élevant à 15 % imposables du montant annuel investi.

¹⁹³ <https://www.grandest.fr/vos-aides-regionales/fife-intervention-formation-emploi/>, site consulté le 19/07/2024.

¹⁹⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/fne-formation>, site consulté le 02/09/2024.

¹⁹⁵ <https://www.lifelong-learning.lu/article/cofinancement-de-la-formation/fr>, site consulté le 28/06/2024.

Selon le nombre de salariés occupés au sein de l'entreprise, l'investissement en formation est plafonné :

- de 1 à 9 salariés : 20 % de la masse salariale ;
- de 10 à 249 salariés : 3 % de la masse salariale ;
- plus de 249 salariés : 2 % de la masse salariale.

Le nombre de salariés est pris en compte au 31 décembre de l'année précédant l'exercice pour lequel un cofinancement est demandé.

La participation financière de l'Etat passe à 35 % imposables pour les frais de salaire des participants répondant aux critères suivants à la date de début du plan de formation :

- soit pas de diplôme reconnu et une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 10 ans ;
- soit âgés de plus de 45 ans au début de la mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise.¹⁹⁶

- **Congé individuel de formation** : remboursement par l'Etat de l'indemnité compensatoire versée au salarié.
- **Congé linguistique** : remboursement par l'Etat de l'indemnité compensatoire versée au salarié.
- **Formation dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi** : les entreprises peuvent bénéficier d'un remboursement des frais de formations prévus dans le plan entre 50 et 80 %.¹⁹⁷

¹⁹⁶L'Etat prend en charge les frais de constitution du dossier de la demande de cofinancement à hauteur de 500 euros. L'entreprise peut estimer le montant de l'aide financière à laquelle elle peut prétendre grâce à un outil de simulation de calcul de cofinancement et préparer son dossier de demande de cofinancement.

¹⁹⁷<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/sauvegarde-faillite/sauvegarde-emploi/plan-maintien-emploi/avantages-complementaires.html>, site consulté le 26/09/2024, page actualisée le 26/02/2016.



VI. Libération de l'obligation de travail

Outre le financement, l'accès à la formation professionnelle continue des salariés passe nécessairement par une libération de l'obligation de fournir la prestation de travail afin de suivre une action de formation. En effet, bien qu'elle puisse parfois avoir lieu sur le temps libre, la formation professionnelle continue nécessite un investissement de temps significatif qui n'est pas toujours compatible avec des horaires de travail réguliers, la conciliation avec la vie privée et une disponibilité mentale pour se consacrer à l'apprentissage.

La partie IV « Mesures et dispositifs existants » a permis de mettre en exergue de nombreux congés spécifiques, libération ou dispenses de l'obligation de travail prévus par les textes juridiques sur le territoire de la Grande Région. Ces derniers permettent au salarié de dégager du temps de travail pour se consacrer à la formation continue. L'existence de telles mesures en Grande Région découle en outre du respect de la convention OIT sur le congé-éducation-payé par les Etats signataires : la France, l'Allemagne et la Belgique. Le Luxembourg bien que non signataire, a également pris des mesures de libération de l'obligation de travail dans le but de suivre une formation continue.

Ainsi, il est possible de citer : en Sarre et en Rhénanie-Palatinat les congés-formation (Bildungsfreistellung) respectifs ; en Belgique le crédit-temps avec motif de formation, en Wallonie le congé-éducation payé, en Communauté germanophone le congé-éducation payé (Bezahlte Bildungsurlaub) ; en France, la formation sur le temps de travail dans le cadre du CPF ou le congé dans le cadre du projet de transition professionnelle (PTF) ; mais également au Luxembourg, le congé individuel de formation, le congé linguistique et le congé formation sans solde.

Plusieurs points clés ressortent de ces réglementations :

– Existence d'un droit au congé de formation si les conditions d'éligibilités sont satisfaites

Le congé de formation est la plupart du temps un droit pour le salarié, lorsque les conditions d'éligibilités tenant à sa personne (ancienneté, type de contrat, appartenance à un public spécifique), à la formation choisie (durée, type, objectif et contenu, agrément, prestataire) ou à l'entreprise sont satisfaites. Cela signifie que l'employeur est, en règle générale, dans l'obligation de l'accorder sauf exceptions prévues par les textes, comme explicité au point suivant.

Par ex. : congé-formation en Sarre, congé-formation en Rhénanie-Palatinat, congé-éducation payé en Wallonie, congé-éducation payé en Communauté germanophone, congé du projet de transition professionnel en France, congé individuel de formation au Luxembourg.

– Possibles restrictions du droit ou de l'accès au congé de formation pour des raisons liées au bon fonctionnement des entreprises

Parmi les restrictions possibles, on note un souci du bon fonctionnement des services des entreprises. Le congé de formation passe toujours par une demande faite à l'employeur pour des raisons de calendrier. Il doit en général l'octroyer, mais peut le différer pour des raisons liées au bon fonctionnement de l'entreprise ou à la bonne prise des congés payés annuels par exemple.

Dans certains cas, des règles spécifiques existent s'agissant des petites entreprises : le congé de formation n'est pas un droit mais devient une possibilité et il peut être pris en tenant compte des intérêts de l'entreprise (Par ex. : congé-formation en Rhénanie-Palatinat) ; l'employeur dispose d'un motif de refus

supplémentaire en fonction du quota d'employés ayant fait usage du droit au congé sur l'année (Par ex. : crédit-temps avec motif de formation en Belgique) ou encore de règles assouplies s'agissant de la procédure d'autorisation dans le but d'alléger le formalisme (Par ex. : congé-formation en Sarre, réponse par écrit non obligatoire).

Cette possibilité de prendre des dispositions spéciales s'agissant des petites entreprises est ouverte par la convention OIT sur le congé-éducation-payé en son article 9 point b, qui précise cependant que les travailleurs occupés dans ces entreprises ne doivent pas être exclus du bénéfice de ce congé.

– **Formations continues éligibles déterminées par les textes avec parfois une prise en compte de l'aspect transfrontalier**

Les critères d'éligibilité des formations continues sont toujours fixés par les textes. Il peut s'agir de l'exigence de la poursuite d'un objectif précis, de la fixation d'une durée minimale ou encore d'une obligation d'agrément. À l'inverse, les textes excluent parfois expressément certain type de formation du bénéfice du congé. Cela notamment en raison du domaine concerné, à l'exemple des formations destinées à promouvoir la santé des salariés dans le cadre du congé-formation en Sarre, ou encore en fonction de l'initiateur de la formation, comme l'exclusion des formations contenues dans le plan de formation de l'employeur s'agissant du congé individuel de formation au Luxembourg.

Dans la détermination des formations éligibles au congé, les textes appréhendent souvent l'aspect transfrontalier, en ouvrant le champ aux formations situées à l'étranger (Par ex. : le congé-éducation payé en Communauté germanophone ainsi que la plupart des dispositifs prévoyant un congé pour formation continue au Luxembourg) ou aux formations qui se déroulent en partie à l'étranger (Par ex. : contrat de professionnalisation en France). Certains textes prévoient expressément une acceptation des formations agréés ou reconnues dans un autre pays de l'UE (Par ex. : congé-formation en Sarre et congé-formation en Rhénanie-Palatinat).

– **Aspects relevant de la protection du salarié**

Le souci d'accorder une protection au salarié est présent. Les textes assimilent les périodes de formation à du temps de travail effectif au regard de la détermination de droits qui relève du droit du travail (congé, ancienneté) ou de la sécurité sociale (affiliation à la sécurité sociale). Cela est conforme à l'article 11 de la convention OIT sur le congé-éducation-payé.

Les textes peuvent également prévoir un principe de non-désavantage du salarié ; une réintégration au poste ou à un poste similaire, voire une interdiction de licenciement pendant le temps de la mesure.

Par ex. : congé-formation en Sarre, congé-formation en Rhénanie-Palatinat, crédit-temps avec motif de formation en Belgique, congé-éducation payé en Wallonie et Communauté germanophone, projet de transition professionnelle et dispositif CPF en France, congé individuel de formation au Luxembourg.



– Encadrement du temps de formation continue hors temps de travail

En parallèle de la libération du temps de travail, les textes peuvent prévoir un encadrement du temps de formation hors temps de travail lorsque la formation continue est à l'initiative de l'employeur. Cela tient certainement à des considérations d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

C'est le cas par exemple, en France, des formations prévues par l'employeur dans le cadre du plan de compétences. En Belgique, la loi prévoit également un consentement du salarié pour participer à une formation proposée par l'employeur hors temps de travail.

– Maintien du salaire ou compensation financière

L'ensemble des dispositifs étudiés, qu'il s'agisse de congés de formation ou de libération de l'obligation de travail, sont indissociables de l'aspect financier relatif à la rémunération du salarié : ils prévoient un maintien du salaire en tout ou partie ou des indemnités de compensation. A noter toutefois qu'en Belgique, un congé pris dans le cadre du crédit-temps pour motif de formation sans allocation est dans de rares cas possible, bien que l'esprit du dispositif soit toutefois orienté vers le principe d'un congé avec indemnisation. Enfin, au Luxembourg, outre les dispositifs prévoyant un maintien de salaire, il est possible pour le salarié d'opter pour un congé spécial de formation sans solde soumis à certaines formalités, mais qui n'est pas, comme son nom l'indique, rémunéré.

VII. Best practices : projets et coopération

Comme il a été présenté dans la 1^{ère} partie « Politiques et définitions », il n'existe actuellement pas de définition unique de la notion de formation professionnelle continue. De ce fait, il existe encore moins de définition commune de la formation professionnelle continue transfrontalière. A la suite des différents entretiens réalisés avec les principaux acteurs de la formation professionnelle continue de la Grande Région¹⁹⁸, il est apparu que de manière générale une formation professionnelle continue est qualifiée de transfrontalière dès qu'un élément d'extranéité¹⁹⁹ se retrouve dans le déroulé. Mais celui-ci ne se traduit pas nécessairement par un franchissement de la frontière pour qu'une formation continue professionnelle soit qualifiée de transfrontalière. Il peut s'agir par exemple, de l'obtention d'une double certification, du suivi d'une partie ou de toute la formation dans un autre Etat, de l'obtention d'un diplôme étranger, de l'apprentissage d'une langue d'un des pays voisins, d'une coopération entre des institutions ou acteurs de différents pays, des participants de différents pays etc... La formation professionnelle continue transfrontalière n'est à l'heure actuelle pas encadrée ou formalisée (à l'inverse de l'apprentissage transfrontalier qui repose en partie sur des bases légales ainsi que sur des accords et conventions bilatéraux). Lorsqu'elle existe, la formation professionnelle continue à caractère transfrontalier prend le plus souvent la forme de projets soutenus par des fonds européens²⁰⁰. Il a été possible de relever des projets ou des coopérations contenant un élément d'extranéité. Trois ont été retenus comme exemples de bonnes pratiques dans le domaine de la formation professionnelle continue ayant une composante transfrontalière.

A. Projet Interreg Grande Région DigiMob Industrie 4.0

Le projet Interreg « DigiMob Industrie 4.0²⁰¹ » qui s'est déroulé du 1^{er} octobre 2019 au 31 décembre 2022, avait pour ambition de favoriser l'employabilité transfrontalière en proposant des formations professionnelles dans les métiers de l'industrie 4.0. Cela concerne par exemple les secteurs de l'agroalimentaire, aéronautique, automobile, textile, biotechnologie, pharmaceutique, chimie, ferroviaire, armement, plasturgie, métallurgie, bois, verre. L'industrie 4.0 désigne une nouvelle génération d'usines connectées, robotisées et intelligentes.

Le projet a été piloté par l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) et il comptait quatre partenaires et onze partenaires stratégiques de l'ensemble du territoire de la Grande Région.

Ce projet a permis aux partenaires de développer quatre référentiels de compétences transfrontaliers relatifs aux métiers de l'industrie 4.0 pour répondre aux besoins des entreprises de la Grande Région. Ces référentiels ont permis l'expérimentation de parcours de formation transfrontaliers, sanctionnés par une certification commune (sauf pour le versant allemand pour lequel les participants ont dû suivre en parallèle une courte formation dispensée par le TÜV Nord Bildung (aujourd'hui Kolping Bildung Deutschland) afin d'obtenir un certificat de l'IHK pour pallier le manque de reconnaissance). De plus, il a permis la mise en réseau des organismes de formation de la Grande Région, ce qui a notamment favorisé par la suite la mise en place du projet Interreg Europe du Nord-Ouest « Green SKHy ».

¹⁹⁸ La liste complète des personnes interviewées se trouve à la partie X « Interviews ».

¹⁹⁹ Une situation juridique qui comporte un élément d'extranéité est celle qui met en jeu plusieurs droits nationaux, ou a un caractère de ce qui est étranger.

²⁰⁰ A titre d'exemple, le réseau EURES-T Grande Région, financé par l'Union européenne participe à travers ses partenaires au financement de formations continues transfrontalières.

²⁰¹ <https://www.digimob-industrie40.eu/fr/>, site consulté le 09/07/2024.



Pour finir, grâce à ce projet, 315 demandeurs d'emploi ont été informés sur les opportunités de carrière dans l'industrie du futur et 96 personnes en reconversion professionnelle ont été formées aux métiers d'opérateur de production/maintenance. 81 entreprises de la Grande Région issues de tous les secteurs industriels ont participé au projet.²⁰²

B. Projet Interreg Europe du Nord-Ouest Green SKHy

Le projet Interreg Europe du Nord-Ouest Green SKHy²⁰³ englobe le territoire de la Grande Région puisqu'il représente six pays partenaires dont la France, les Pays-Bas, l'Allemagne, le Luxembourg, la Belgique ainsi que la Suisse à travers la participation de 17 partenaires et de 70 organisations associées²⁰⁴.

Le projet a pour but de contribuer à la transition énergétique et de favoriser le développement du secteur de l'hydrogène propre en **réduisant les obstacles à la reconnaissance européenne des compétences et en développant de nouveaux programmes de formation transnationaux**. Un des axes du projet prévoit un réseau transnational de plateaux techniques de formation H2 et deux solutions de formation mobiles pour former les étudiants et les professionnels dans toute l'Europe du Nord-Ouest. Il prévoit également de travailler avec les entreprises et services publics pour l'emploi à la définition de référentiels de compétences communs relatifs aux métiers de l'hydrogène (industrie, travail des métaux, mobilité...) afin de parvenir à une convergence des qualifications requises dans un secteur encore émergent. Le projet Green SKHy se déroule actuellement, il a commencé en 2023 pour une période de trois ans, c'est pourquoi les résultats ne peuvent pas encore être présentés. Au moment de la rédaction de cet état des lieux, il est entre autres opéré à un recensement des plateaux techniques existants et une première formation « Train the Trainer » aura lieu en octobre 2024. Ce projet semble être très porteur quant à son ambition et son approche dans l'avancée de la création de formations professionnelles continues à caractère transfrontalier.

C. Coopération entre les services publics de l'emploi français et allemands : les services de placement transfrontaliers (SPT)

Les « Services de Placement Transfrontaliers (SPT) »²⁰⁵ sont une offre conjointe de France Travail et de la « Bundesagentur für Arbeit »²⁰⁶. Ils s'adressent aux demandeurs d'emploi qui souhaitent travailler dans les zones frontalières franco-allemandes et aux entreprises installées dans ces régions. Ces services existent depuis 2013 et sont le fruit d'une coopération formalisée entre France Travail (anciennement Pôle emploi) et l'agence pour l'emploi allemande (Bundesagentur für Arbeit). Cette coopération qui s'apparente à une agence pour l'emploi franco-allemande a débuté avec le service de placement Strasbourg-Ortenau. S'en est suivi la création de trois autres services de placement transfrontalier situés le long de la frontière franco-allemande.²⁰⁷

²⁰² <https://interreg-gr.eu/project/digimob-industrie-4-0-fr/>, site consulté le 23/07/2024.

²⁰³ <https://greenskhy.nweurope.eu/>, site consulté le 09/07/2024.

²⁰⁴ <https://greenskhy.nweurope.eu/partners>, site consulté le 09/07/2024.

²⁰⁵ <https://www.s-p-t.eu/>, site consulté le 10/07/2024.

²⁰⁶ <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/saarland/internationales>, site consulté le 21/08/2024.

²⁰⁷ <https://www.connexion-emploi.com/de/a/les-chomeurs-transfrontaliers-ont-leur-agence-pour-l-emploi-franco-allemand>, site consulté le 10/07/2024.

Les SPT proposent divers services à l'attention des demandeurs d'emploi : des préparations au marché du travail en Allemagne, des conseils personnalisés et adaptés sur la situation du marché du travail et les possibilités d'embauche en région frontalière, l'élaboration d'un profil « candidat » sur le site de l'Agentur für Arbeit, la JOBBÖRSE, afin de faciliter l'accès aux offres d'emploi Outre-Rhin. Il convient de noter qu'il n'est pour le moment pas possible pour les personnes ayant une résidence à l'étranger, donc également en Allemagne, de créer un profil sur le site de France Travail.

Le SPT propose également des services aux entreprises : diffusion d'offres d'emploi sur le site internet de l'autre Etat, recherche ciblée de candidats, informations sur le marché de travail dans la région frontalière, conseils sur la reconnaissance des diplômes et leurs équivalents dans le pays voisin.

Le SPT de Moselle Est/Saarland RLP concrétise la coopération par un accord local qui précise les axes d'action commune. Ainsi un des axes concerne l'organisation de formation continue « transfrontalière » pour les demandeurs d'emploi. Celles-ci peuvent avoir comme but une double certification (exemple de la formation CACES®-Gabelstapler) et elle peut avoir pour ambition d'intégrer un module particulier sur l'autre pays (ex. formation CAP petite enfance). Ces formations continues en groupe sont des commandes le plus souvent mises en œuvre par des organismes de formations pour le compte des services publics de l'emploi (dans notre périmètre souvent l'Afpa et Kolping Bildung Deutschland). De surcroît, les services de placement sont aussi la porte d'entrée pour l'éventuel suivi d'une formation continue dans l'ancien Etat d'emploi. Ainsi, il est possible que la Bundeagentur für Arbeit prenne en charge les coûts d'une formation en Allemagne après accord de France travail. Dès lors, France travail continue de verser l'allocation de chômage pendant cette période pour les personnes ayant été travailleur frontalier auparavant.

Entre janvier et juin 2024 le SPT Moselle Est/ Saarland RLP a accompagné 496 personnes dont 130 sont retournées à l'emploi (20 en France et 103 en Allemagne et 7 dans un autre pays).



VIII. Aspects à prendre en compte en situations transfrontalières

Le marché de l'emploi de la Grande Région a des caractéristiques propres et uniques en Europe, ainsi cet espace recouvre quatre Pays/Régions : l'Allemagne à travers deux Länder, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre, la Belgique avec la Wallonie et la Communauté germanophone de Belgique, le Grand-Duché de Luxembourg et la France avec les départements de la Meurthe et Moselle, la Meuse et la Moselle qui font partie de la région Grand Est²⁰⁸. Quotidiennement c'est un peu plus de 274.000²⁰⁹ travailleurs qui franchissent une frontière pour aller travailler dans un pays voisin. La particularité des travailleurs frontaliers est de résider dans un Etat et de travailler régulièrement dans un autre Etat. Cette caractéristique frontalière a des répercussions sur le domaine de la formation professionnelle continue.

En premier lieu, il convient de remarquer qu'il n'existe à ce jour **pas de réglementation au niveau de l'Union européenne pour harmoniser ou coordonner le domaine de la formation professionnelle continue**. Même si, comme évoqué en première partie I. « Politiques et définitions », le droit à la formation professionnelle continue est reconnu au niveau européen et que les Etats membres sont encouragés à développer des mesures, comme par exemple l'introduction de comptes de formation individuels tel que prévu dans la recommandation du Conseil de l'Union du 31 mai 2022, il convient de constater que ce droit n'est pas concrétisé et que la recommandation précitée n'a pas de force contraignante. Il existe aujourd'hui une grande diversité de systèmes de formation professionnelle continue au sein des Etats membres, ce qui rend difficile la compréhension et l'acceptation du système du voisin.

De même, il n'existe actuellement **pas de définition commune** de la notion de formation professionnelle continue et pas de structure exportable. Le plus souvent, la formation professionnelle continue transfrontalière prend la forme de projets de coopération éparés qui, bien qu'ingénieux et innovants, sont limités dans leur objet et dans le temps, et sur lesquels il n'est pas systématiquement capitalisé après achèvement.

Il est possible de constater, à la suite de la présentation des systèmes existants en Grande Région que **les travailleurs frontaliers (salariés) ont, en règle générale, dans l'Etat d'exercice de leur profession les mêmes droits d'accès aux formations professionnelles continues**, que celles offertes aux salariés résidents. Ceci résulte de l'application du droit de l'Union européenne. En effet le principe de la libre circulation des travailleurs²¹⁰ contient, entre autres, le droit d'exercer une activité professionnelle dans un autre Etat membre de l'Union et d'être traité sur un pied d'égalité avec les ressortissants de cet Etat membre, ce qui prohibe certaines discriminations basées sur un critère de nationalité ou de résidence.

Toutefois, même si le droit d'accès aux formations professionnelles continues est assuré également pour les travailleurs frontaliers, il se peut que la mise en œuvre de certaines mesures soit, de facto, rendue difficile en raison de questionnements relatifs à la législation de sécurité sociale applicable. En effet, il existe des mesures ou dispositifs qui prévoient que pendant la durée de la formation continue la **personne n'est plus affiliée au système de sécurité sociale**, quel que soit son lieu de résidence, ce qui peut avoir pour conséquence de placer le travailleur frontalier au moment du suivi de la formation continue dans une situation de flou juridique.

Ceci est par exemple le cas pour le congé sans solde formation au Luxembourg lors duquel l'employeur doit désaffilier le salarié du Centre commun de la sécurité sociale. Pour rappel, comme décrit dans les par-

²⁰⁸ <https://www.granderegion.net/En-bref/Territoire>, site consulté le 30/09/2024.

²⁰⁹ Source : Calculs : IBA-OIE | Sources : BA, IGSS, INAMI, INSEE (Estimations). Données de 2023, * Estimations pour 2022. Données calculées avec les chiffres de la BA et d'INAMI (2022) et la part des Lorrains parmi les frontaliers français selon le dernier recensement de la population (2020, INSEE), ** 4.610 personnes d'entre elles habitent dans la Communauté Germanophone de Belgique.

²¹⁰ Voir article 45 du traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne.

ties précédentes, le congé sans solde formation est un dispositif supplémentaire qu'offre le Luxembourg aux salariés, quel que soit leur lieu de résidence. Il existe par ailleurs d'autres dispositifs d'accès individuel à la formation professionnelle qui prévoient le maintien de l'affiliation. La personne qui souhaite bénéficier d'un tel congé sans solde formation doit, selon les textes, s'affilier de manière volontaire au système de sécurité sociale luxembourgeois pendant le congé. Quelle est la conséquence de cette désaffiliation pour les travailleurs frontaliers ? Peuvent-ils également s'affilier de manière volontaire ? Le suivi d'une formation professionnelle continue à l'étranger étant admis par le droit luxembourgeois²¹¹, garderont-ils leur statut de travailleur frontalier au regard du droit social européen s'ils ne passent plus la frontière au moins une fois par semaine tel que l'exige le règlement (CE) n°883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale ou lorsqu'une partie substantielle de la formation se déroule dans leur Etat de résidence ? Ou basculeraient-ils dans ce cas vers le régime de sécurité sociale de l'Etat de résidence ? Ce dernier permet-il d'ailleurs une affiliation dans un tel cas ?

Ces questions ne semblent pas résolues et les implications en matière de sécurité sociale, méritent d'être prises en considération au moment de la mise en place de tels dispositifs, que ce soit dans l'exemple évoqué ci-dessus ou dans tout autre dispositif existant ou à venir, étant donné qu'un des principaux objectifs poursuivis est de favoriser le recours à la formation professionnelle continue dans les situations transfrontalières.

La question des droits acquis et de leur portabilité peut se poser pour les salariés frontaliers. Par exemple, selon le droit sarrois en ce qui concerne le congé-formation, la personne dispose de cinq jours par an de formation avec une possibilité de report, et donc de cumuler dix jours de formation sur l'année suivante. En cas de perte d'emploi ou de prise de poste dans l'Etat de résidence ces jours seront perdus. Le Land de Rhénanie-Palatinat prévoit qu'un changement de poste n'entraîne pas la perte du droit à dix jours de formation sur une période consécutive de deux ans, mais que les jours éventuellement pris chez l'employeur antérieur seront décomptés par le nouvel employeur. Qu'en est-il au niveau fédéral, c'est à dire lors d'un changement de Land, et qu'en est-il au niveau transfrontalier ? A priori, les droits sont perdus.

Les mêmes questions du maintien ou de la possibilité de pouvoir disposer d'un droit acquis se posent également pour les dispositifs de type « compte individuel de formation », dont l'UE recommande la mise en place : les fonds sont-ils perdus ? Le compte cesse-t-il d'exister après un certain nombre d'années ? Les fonds peuvent-ils être mobilisés pour suivre une formation dans un autre Etat ? Autant de questions qui ne sont pas toujours clarifiées. En France, selon la loi, le CPF (Compte Personnel de Formation) suit la personne durant toute sa carrière et peu importe son statut (demandeur d'emploi ou salarié). Si la portabilité est assurée au niveau national peu importe le statut de la personne, cela devrait également être le cas pour les travailleurs frontaliers ou même les travailleurs mobiles au sein de l'Union européenne.

En ce qui concerne les **demandeurs d'emploi**, la situation est tout autre. Lorsqu'un travailleur frontalier perd son emploi, il doit en vertu du règlement (CE) n°883/2004 s'inscrire auprès de l'administration publique de l'emploi de son Etat de résidence. Il y a un changement de pays compétent pour l'assurance de sécurité sociale. L'ancien travailleur frontalier bascule du système de l'Etat d'emploi au système de l'Etat de résidence. Ceci a pour conséquence un changement du pays compétent également dans le domaine de la formation professionnelle continue.

Selon le règlement (CE) n°883/2004, il est permis à l'ancien travailleur frontalier de se **mettre de manière volontaire et supplémentaire à la disposition de l'administration de l'emploi de l'ancien Etat d'emploi**. L'idée est de permettre au travailleur frontalier qui a également un lien étroit avec son ancien Etat

²¹¹ <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail/conges-jours-feries/formation-professionnelle/conge-sans-solde-formation.html>, site consulté le 11/09/2024.



d'emploi d'y favoriser la recherche d'un emploi. Si cette inscription est le plus souvent possible, il est apparu lors des entretiens qu'il semble aujourd'hui impossible de s'inscrire de manière informatique à France Travail lorsque la personne ne dispose pas d'une adresse postale en France.²¹² Ceci constitue un frein technique qui met fin à cette possibilité pour les anciens travailleurs frontaliers ayant eu une activité professionnelle en France.

Un autre aspect qu'il convient de prendre en considération dans le domaine de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi est, à l'image des salariés, celle de **l'éventuel maintien d'un droit acquis** pendant la période d'activité. Par exemple, dans les pays ou régions connaissant un dispositif de type « compte individuel de formation » se posent les questions suivantes : **qu'advient-il du compte existant dans l'ancien Etat d'emploi ?** Les fonds sont-ils perdus ? Le compte cesse-t-il d'exister après un certain nombre d'années ? Les fonds peuvent-ils être mobilisés pour suivre une formation dans un autre Etat ? Autant de questions qui ne sont pas toujours clarifiées. En France, selon la loi, le CPF peut être mobilisé par son titulaire à la recherche d'emploi dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France s'il n'est pas inscrit auprès de France Travail, sous réserve de la conclusion d'une convention entre cette institution et l'organisme chargé du service public de l'emploi dans le pays de la recherche d'emploi.²¹³

Le changement du pays compétent pour la sécurité sociale, lorsque le travailleur frontalier passe du statut de salarié à celui de demandeur d'emploi, **constitue un frein à la prise en charge précoce par les services publics de l'emploi** du pays de résidence dans l'optique de proposer des mesures de formation professionnelles continues. Par exemple, en cas de connaissance de licenciements économiques touchant de nombreux travailleurs frontaliers, le pays de résidence ne peut pas en amont proposer des mesures de formation professionnelle continue puisqu'il n'est pas encore compétent selon le droit social européen. L'Etat d'emploi est compétent tant qu'il existe un contrat de travail, mais il se peut que le temps restant suite à l'annonce du plan de licenciement ne suffise plus pour déclencher une mesure ou que le niveau de langue des travailleurs frontaliers ne leur permette pas de suivre une formation dans une langue étrangère. La maîtrise de la langue du pays est également un facteur à prendre en considération.

À la suite des interviews menées avec les principaux acteurs de la formation professionnelle continue, il est apparu qu'il n'est aujourd'hui pas **opéré à des achats de formation de groupe à l'étranger** par les administrations publiques de l'emploi. Il semble nécessaire que l'organisme de formation soit situé dans le pays concerné pour pouvoir passer le marché. Pour parer cela, des montages sont toutefois possibles. Par exemple, pour pouvoir participer à des mesures transfrontalières, l'entreprise Kolping Bildung Deutschland a créé une succursale en France, dénommée Formation SaarLor-FSL, ou alors l'entreprise s'est positionnée comme sous-traitant pour l'Afpa dans le cadre de projets de formation professionnelle transfrontalière commandités par le côté français.

En revanche, l'Agentur für Arbeit propose dans certains cas individuels tels que d'anciens travailleurs frontaliers, et après accord formalisé de France Travail, des formations professionnelles continues pour certains demandeurs d'emploi. Ainsi, entre la France et l'Allemagne, il est **possible dans des configurations précises pour les demandeurs d'emploi** inscrits en France **de suivre une formation professionnelle continue dans l'ancien Etat d'emploi**, en l'occurrence l'Allemagne. L'Etat de résidence continue de verser l'allocation de chômage et l'ancien Etat d'emploi supporte les coûts de formation.

²¹² Selon un courriel émanant de France Travail, il s'avère que le demandeur d'emploi qui n'a pas de domicile en France doit : s'inscrire auprès de l'agence France Travail du lieu du siège social de son dernier employeur français ; fournir un justificatif de son inscription dans son Etat de résidence et l'AE (attestation employeur) de son emploi en France ; s'actualiser mensuellement et informer l'institution étrangère de sa double inscription.

²¹³ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation>, site consulté le 11/09/2024.

Un autre aspect important pour la réalisation de formations professionnelles continues de manière générale est **l'obtention des agréments** nécessaires par les organismes de formation étrangers, selon le droit de l'Etat en question. De même, la **certification ou la reconnaissance du contenu des formations** proposées dans un autre Etat membre pose également des difficultés. Le positionnement des Etats ou régions concernant ces points, c'est-à-dire la **reconnaissance des organismes de formation étrangers et la reconnaissance du contenu des formations est déterminant** pour permettre ou faciliter le recours aux formations professionnelles continues portées par des organismes étrangers ou se déroulant à l'étranger. Par exemple dans le cadre du congé formation et le programme de subvention « QualiScheck », l'administration compétente en Rhénanie-Palatinat a fait le choix volontaire d'autoriser le suivi de formation auprès des organismes étrangers dès lors que ces formations sont agréées ou accréditées dans le pays en question. Dans le cadre du congé formation également, la loi sarroise prévoit une reconnaissance d'organismes comparables situés dans d'autres Etats membres et la reconnaissance de mesures d'un autre Etat membre ayant les mêmes standards.²¹⁴ Le Grand-Duché de Luxembourg prévoit également sous conditions l'éligibilité de formations proposées par des organismes étrangers, par exemple dans le cadre d'un congé individuel de formation.²¹⁵ La Communauté Germanophone de Belgique permet le plus souvent aux demandeurs d'emploi de suivre des formations professionnelles continues à l'étranger, notamment en Allemagne.²¹⁶

Un dernier point qui semble important pour développer la formation professionnelle continue transfrontalière est la **valorisation des connaissances, ou des techniques acquises**. Les formations courtes ne sont, le plus souvent, pas sanctionnées par un diplôme ou une certification. Il s'agit plutôt de l'acquisition de compétences complémentaires ou de savoirs supplémentaires. Il semble qu'au niveau national, il ne soit pas toujours évident pour les travailleurs de valoriser ces courtes formations auprès des employeurs. Si la valorisation n'est pas claire au niveau national, alors elle ne peut vraisemblablement pas l'être au niveau transfrontalier.

²¹⁴ § 6, n°(2) point 8 et § 6, n°(7) point 2, de la loi sarroise « Bildungsfreistellungsgesetz ».

²¹⁵ Article L. 234-60 du Code du travail.

²¹⁶ Interview menée le 26/03/2024 avec le Ministère de la Communauté germanophone de Belgique.



IX. Constats et impulsions

- Le premier constat qui ressort de la rédaction de cet état des lieux est que les systèmes nationaux ou régionaux de la formation professionnelle continue au sein de la Grande Région sont complexes et éparses (multitudes des acteurs, paysage institutionnel vaste, nombreuses bases juridiques). Ces systèmes reposent sur des modes de financement et des logiques d'organisation différentes. A cela s'ajoute une grande diversité et parfois un éclatement des dispositifs et mesures existants. Bien qu'il existe des initiatives de mise en place de portails portant sur la formation continue au niveaux nationaux ou régionaux, il n'a pas toujours été aisé de prime abord de trouver et de comprendre les informations dans chacun des versants. Un accès unique à l'information au niveau de la Grande Région (site internet) serait un véritable outil d'entrée pour les travailleurs frontaliers mais aussi les acteurs concernés afin d'accéder aux informations ou être redirigés vers les sites ou acteurs pertinents des versants de la Grande Région.
- S'agissant du public des **travailleurs salariés frontaliers**, **trois aspects** apparaissent comme **primordiaux** dans le déroulé et la volonté (capacité, encouragement) de suivre une formation professionnelle continue :
 - le **maintien de la rémunération** ou le versement d'une indemnité financière adéquate
 - la **libération de l'obligation de travail** et,
 - le **financement de la formation continue**.

S'agissant des deux premiers points, à savoir obtenir **une rémunération ou indemnité adéquate** et la **libération de l'obligation de travail** ceux-ci avaient déjà été mis en lumière par la convention de l'OIT n°140 sur le congé-éducation payé qui prévoit, d'un côté, un congé (donc une libération de l'obligation de travail) et, de l'autre côté, le versement d'une prestation financière adéquate (ce qui correspond souvent au maintien de salaire ou à une indemnisation). Bien que le Luxembourg ne soit pas signataire de cette convention, il remplit ces critères à travers le dispositif du congé individuel de formation. Il en est de même pour la Belgique (congé éducation payé) et l'Allemagne, à travers les Länder de Sarre et Rhénanie-Palatinat, (« Bildungsfreistellung ») qui en sont des Etats signataires. En ce qui concerne la France, une telle forme de congé a disparu avec la suppression du congé individuel de formation (CIF) en 2019. Celui-ci a été remplacé par le projet de transition professionnel dont le champ est beaucoup plus restreint, puisqu'il concerne les projets de reconversion. Comme ce nouveau dispositif n'est plus pour tout public, la TFF 3.0 émet une réserve sur le fait que la France réponde aujourd'hui aux critères posés par la convention de l'OIT de proposer un congé de formation (pour le plus grand nombre).

Certains Etats ou régions prévoient une possibilité de refus avec report, par ex. pour les petites entreprises, d'accorder un congé pour formation en raison du bon fonctionnement des services des entreprises. Ceci est compréhensible. Mais certaines réglementations prévoient aussi purement et simplement le possible refus de l'employeur (par ex. CPF en France, Congé-formation en Rhénanie-Palatinat). Si un report semble juste, une perte ou une absence de droit beaucoup moins. Une absence totale de possibilité de congé formation par exclusion est également contraire à l'esprit de la convention de l'OIT.

Les congés existants cités ci-dessus en Allemagne, en Belgique et au Luxembourg sont assez similaires dans leur fonctionnement et leur durée. Ceux-ci, par leurs similitudes pourraient être le point de départ pour élaborer un **projet de portabilité des droits en Grande Région** (temps acquis par le travailleur pour se former) afin que celui-ci ne soit pas perdu par l'usage du droit à la mobilité. La France pourrait introduire un congé semblable, afin de correspondre à son engagement face à la convention de l'OIT et participer ainsi à un tel projet au niveau grand régional. Un formulaire bilingue pourrait être élaboré à cet effet, sur la base du formulaire utilisé en Rhénanie-Palatinat lors d'un changement de lieu de travail, permettant à l'ancien employeur d'indiquer le solde de jours restants. Ce formulaire serait transféré au nouvel employeur lors de l'embauche.

Concernant le troisième point, qui porte sur **le financement du coût de la formation continue**, celui-ci n'est pas non plus à négliger pour encourager la participation des salariés et des demandeurs d'emploi à des formations professionnelles continues. Le Conseil de l'Union européenne a, en 2022, émis une recommandation pour encourager les Etats membres à **introduire des comptes de formation individuels**. Si ce texte reflète la volonté des Etats membres, celui-ci n'a aucune force contraignante. Au vu des compétences attribuées jusqu'à présent²¹⁷ à l'Union européenne, d'autres initiatives plus contraignantes, telles directive ou règlement, ne sont pas envisageables en la matière. En effet la politique de l'éducation et de la formation est une compétence primaire des Etats membres et l'Union n'a qu'un rôle de soutien²¹⁸. Aussi il appartient aux Etats membres de manière volontaire de mettre ou non en place des dispositifs de type « compte de formation individuel ».

Actuellement, dans l'espace de la Grande Région, seule la France a mis en place un compte personnel de formation (CPF). Celui-ci répond aux critères mis en avant dans la recommandation du Conseil précitée. Le CPF est accessible pour les travailleurs frontaliers pendant leur période d'emploi, mais le CPF va au-delà : celui-ci reste attaché au profit de la personne concernée et est mobilisable quel que soit son statut (salarié ou demandeur d'emploi). Les droits acquis par le titulaire d'un compte établi à l'étranger sont mobilisables pour suivre des formations en France (formations à distance ou sur place). En revanche il n'est pas possible de l'utiliser pour suivre des formations continues à l'étranger²¹⁹. Il est également précisé que le titulaire à la recherche d'emploi dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France, qui n'est pas inscrit auprès de France Travail, peut utiliser ce compte sous réserve de la conclusion d'une convention entre cette institution et l'organisme chargé du service public de l'emploi dans le pays de la recherche d'emploi. Cette convention détermine les conditions de prise en charge des formations mobilisées par le demandeur d'emploi dans le cadre de son compte.²²⁰ Ces aspects sont très favorables au déroulement de formations professionnelles continues transfrontalières. L'idéal serait de permettre également le suivi de formation continue dans un autre Etat membre pour les anciens travailleurs frontaliers ayant exercé une activité en France. L'exemple français pourrait être dupliqué au niveau de la Grande Région, ce qui favoriserait grandement le déroulé de formation continue transfrontalière.

- Pour **le public des demandeurs d'emploi, le maintien de l'allocation chômage ou le versement d'une allocation spécifique à la formation continue** est un élément clé pour favoriser la formation professionnelle continue. Ce maintien ou octroi d'une allocation passe dans chaque versant de la Grande Région par la satisfaction de conditions tenant à la formation (elle doit être agréée, acceptée, remplir certains critères...) qui permettent par ailleurs un **allègement ou une libération des obligations pesant sur le demandeur d'emploi** en matière de disponibilité sur le marché du travail ou de recherche active d'emploi. En revanche ce qui n'est pas toujours permis, c'est que le demandeur d'emploi puisse accomplir une formation professionnelle continue dans un autre Etat. Cela est accepté par le Grand-Duché de Luxembourg, la Communauté germanophone de Belgique et la France. Cette possibilité dépend surtout de la volonté de l'Etat compétent de reconnaître ou non les organismes ou formations continues délivrées dans un autre Etat ou d'une coopération en les administrations publiques de l'emploi pour une prise en charge financière des coûts de formation. Il conviendrait d'encourager une reconnaissance mu-

²¹⁷Voir le projet du Parlement européen tendant à la révision des traités du 22 novembre 2023. Dans cette résolution, l'Union est priée d'élaborer des normes communes en matière de formation professionnelle afin d'accroître la mobilité des travailleurs.

²¹⁸Fiche technique sur L'Union européenne 2024, Lina Sasse/Kristiina Milt 03/2024.

²¹⁹Voir la question parlementaire du 10 mars 2023, Question N° 3771 de M. Frédéric Petit (Démocrate (MoDem et Indépendants) - Français établis hors de France, <https://www.centre-info.fr/site-droit-formation/le-cpf-peut-il-financer-des-formations-suivies-a-letranger-question-parlementaire>, site consulté le 24/09/2024.

²²⁰[https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation#:~:text=Le%20compte%20personnel%20de%20formation%20\(CPF\)%20peut%20%C3%AAtre%20mobilis%C3%A9#:~:text=Le%20compte%20personnel%20de%20formation%20\(CPF\)%20peut%20%C3%AAtre%20mobilis%C3%A9](https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation#:~:text=Le%20compte%20personnel%20de%20formation%20(CPF)%20peut%20%C3%AAtre%20mobilis%C3%A9#:~:text=Le%20compte%20personnel%20de%20formation%20(CPF)%20peut%20%C3%AAtre%20mobilis%C3%A9), site consulté le 24/09/2024.



tuelle des organismes légalement établis et certifiés dans un autre Etat membre mais aussi de continuer à intensifier les collaborations entre les administrations publiques de l'emploi.

- De manière générale, c'est-à-dire dans les situations concernant les travailleurs frontaliers salariés ou les travailleurs mobiles, il serait pertinent d'appeler à une plus grande **reconnaissance mutuelle des organismes établis à l'étranger et aux formations continues proposées à l'étranger**.
- Il ressort des différents rapports consultés qu'un grand nombre des mesures de formation professionnelle continue réalisées sont de courte durée (de quelques heures à quelques jours en moyenne) et prennent la forme de modules. Il se pose la question de la **valorisation des compétences et savoirs acquis** lors de ces formations. Même au niveau national ou régional, il n'est pas aisé de pouvoir qualifier et valoriser les savoirs ou savoir-faire acquis auprès des employeurs lorsqu'ils n'aboutissent pas à un diplôme ou une certification. Un travail sur la valorisation des savoirs et savoir-faire acquis semble essentiel, aussi bien au niveau national que transnational. La Commission européenne et le Conseil ont, le 16/06/2022, adopté des recommandations sur la reconnaissance des microcertifications.²²¹ **L'introduction ou l'élargissement du document « Europass » incluant la formation professionnelle continue**²²² serait un outil utile pour valoriser la formation professionnelle continue, aussi bien au niveau national qu'en cas de mobilité transnationale.
- Enfin, il ressort des interviews réalisées que les **projets** sont un **pilier incontournable** pour avancer dans la réalisation de formation professionnelle continue transfrontalière. Même si leur caractère est temporaire, ils permettent l'expérimentation, l'innovation, la mise en réseau, ainsi que la mise en lumière des besoins et freins s'il y a.

²²¹ <https://education.ec.europa.eu/fr/education-levels/higher-education/micro-credentials#:~:text=Des%20possibilit%C3%A9s%20d%27apprentissage%20flexibles,la%20vie%20et%20l%27employabilit%C3%A9>, site consulté le 30/09/2024.

²²² À l'image de l'outil Europass: <https://europass.europa.eu/fr>, site consulté le 30/09/2024.

X. Interviews

A. Déroulé, méthodologie et remerciements

Aux fins de réalisation de cet état des lieux, les autrices ont réalisé des entretiens avec les acteurs principaux de la formation professionnelle continue de la Grande Région. Ces interlocuteurs ont été désignés comme tel notamment par le Groupe de Travail Marché du Travail de la Grande Région, que nous remercions à cet endroit pour le suivi des travaux et la mise à disposition des contacts nécessaires.

Les entretiens se sont déroulés en vidéoconférence ou en présentiel sur la période de février à juillet 2024. S'agissant de la méthodologie, il a été proposé aux interlocuteurs de répondre à un questionnaire type d'une vingtaine de questions, portant tant sur la formation professionnelle continue dans leur versant (organisation, compétences, définitions, bases légales...) que sur la formation continue transfrontalière (possibilités, freins, projets...). Tous les interlocuteurs ont démontré d'un grand intérêt pour l'état des lieux. Nous les remercions également vivement pour leur disponibilité et leur participation ainsi que pour les informations fournies ayant permis d'enrichir et de consolider nos travaux.

B. Liste des entretiens réalisés

1) Allemagne

Rhénanie-Palatinat

Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz (MATSD), 25/04/2024

Ralf ESCHER, Referent, Referat Europäische Arbeitsmarktpolitik, Europäischer Sozialfonds
 Andrea ROTH, Referatsleiterin für Allgemeine Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsförderung, Grundsicherung für Arbeitsuchende
 York SCHEILE, Referent Arbeits- und Beschäftigungspolitik, Fachkräftesicherung, Transformation
 Stefanie SCHNEIDER, Referatsleiterin Bildungsfreistellungsgesetz, Weiterbildungsportal, Weiterbildungspreis

Sarre

Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie (MWIDE), 20/03/2024

Nora BENYOUCEF, Referentin Aus- und Weiterbildung, Fachkräftesicherung

Agentur für Arbeit Rheinland-Pfalz/Saarland ,14/03/2024 – 22/07/2024

Hannes BARTH, Standortleiter Saarlouis – Merzig-Wadern
 Achim DÜRSCHMID, Teamleiter „International“ und EURES-Berater
 Helke ERDAN, GüS-Vermittlerin
 Kerstin REUTER, Teamleiterin der Arbeitsvermittlung in der Agentur für Arbeit Saarland / Standort Saarlouis

Kolping Bildung Deutschland, 23/04/2024

Corina MÖRSDORF, Bereichsleiterin, Geschäftsführerin FORMATION SaarLor FSL



2) Belgique

Communauté germanophone

Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, 26/03/2024

Christa WINTGENS, Referat Weiterbildungsförderung, Erwachsenenbildung und Mittelstand

Carmen XHONNEUX, Referatsleiterin für Weiterbildungsförderung, Erwachsenenbildung und Mittelstand

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, 27/03/2024

Catherine SIGNON, Fachbereichsleiterin, Berufswahl und -bildung

Wallonie

Service Public de Wallonie Economie Emploi Formation Recherche, 28/02/2024

Edouard FRANCO, Attaché, Gestionnaire du dispositif : chèque-formation, Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle

Yannick PIQUE, Attaché, Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle

Le Forem, 4/06/2024

Guibert DEBROUX, Directeur du département Formations et Services aux entreprises

Sébastien LEMAITRE, Expert Aides publiques et incitants financiers

Evelyne SIMAR, Responsable fonctionnelle, relations internationales

Catherine VANOOSTHUYSE, Responsable fonctionnelle - relations extérieures et internationales

3) France

DREETS Grand Est (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), 28/02/2024

Yves SCHNEIDER, Chef du Service Compétences et Chef du Service International

Région Grand Est, 12/04/2024

Agnès FEBVAY, Cheffe du service pilotage et animation Territoriale, Direction de la formation pour l'emploi

Alexandre PARMENT, Chargé de mission formations transfrontalières

France Travail, 1/03/2024 & 17/06/2024

François BRAUN, Direction régionale Grand Est – Direction des Opérations, Responsable du Service Partenariat opérationnel, sectoriel, transfrontalier et international

Afpa, 24/06/2024

Clément MAURY, Responsable de la Cellule projets européens et transfrontaliers

Sylvie MAGOT, Chargée mission

4) Luxembourg

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, 11/04/2024

Véronique SCHABER, Directrice adjointe à la Formation professionnelle

Fanny DEDENBACH, Coordinatrice de formation professionnelle continue

ADEM, 19/04/2024

Sophia COOPER, Responsable service formation

Florence JULLIEN, Experte métier, Skills Development

Steffi WOLAK, Chef du service salarié



XI. Rapports consultés

- « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région », Comité économique et social de la Grande Région / « Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion », Wirtschafts- und soziales Ausschuss der Großregion, 2017/2018
- « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région », Comité économique et social de la Grande Région / « Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion », Wirtschafts- und soziales Ausschuss der Großregion, 2021/2022
- « Topthema : Mit Weiterbildung die Transformation gestalten » AK Beiträge, Arbeitskammer des Saarlandes, April 2023
- « Qualifizierung in der Transformation, eine Bestandsaufnahme für die saarländische Automobileindustrie », AK Texte, Trasaar, Januar 2024
- « Indicateurs statistiques harmonisés, la formation continue dans la Grande Région » Statistiques Grande Région / « Harmonisierte statistische Indikatoren, Weiterbildung in der Großregion » Statistik Grossregion, décembre 2009
- « La formation continue dans la région transfrontalière », INSEE Lorraine, 2010
- « La formation professionnelle continue en France », Centre Inffo, Europe-international, septembre 2017
- « La formation dans la Grande Région : réalités et défis » La formation dans la Grande Région, Rachid Belkacem, Isabelle Pigeron-Piroth, 2020, pp.1-35 hal-03044620
- « Formation et marché du travail transfrontalier : quelles pistes face aux déséquilibres croissants ? » / « Ausbildung und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt : Womit kann der zunehmenden Schieflage entgegenwirken? », Rachid Belkacem, Vincent Hein, Isabelle Pigeron-Piroth, UniGR-CBS Policy Paper Vol. 3, 2022
- « L'accès à la formation des demandeurs d'emploi dans le Grand Est de 2017 à 2021 », étude n°37 - mars 2024, DREETS Grand Est
- « Cinquième rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région, Groupe de Travail Marché du travail » 2019-2020
- « Tout au long de la vie ? La formation des adultes en Wallonie : tendances, enjeux et évolutions possibles », Cahier de prospective de l'IWEPS, Wallonie, Juin 2020
- « La formation professionnelle continue », Marie Monville, Dimitri Léonard, Courrier Hebdomadaire du CRISP 2008/2
- « Formation professionnelle continue en Belgique : Avantages, organisation et enjeux », Note documentaire Conseil Central de l'Economie (CCE), 2007
- « La formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région, une discrète réalité et une grande opportunité » Conseil Economique et Social (CES) du Luxembourg, 2021

- Stratégie de l'OCDE sur les compétences au Luxembourg (version abrégée) : Evaluation et recommandations, Etudes de l'OCDE sur les compétences, Editions OCDE, Paris, 2023
- Continuing Education and Training in Germany, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, 2021
- « Freistellung Beschäftigter für die Inanspruchnahme einer Bildungs(teil)zeit in Deutschland », Forschungsbericht 6204, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, August 2023
- « Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020 », Ergebnisse des Adult Education Survey — AES-Trendbericht, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2020
- « Stärkung der Weiterbildung, Beschäftigte brauchen mehr Transparenz und Unterstützung » AK Analyse, Arbeitskammer, August 2024
- « La formation continue des salariés : investir dans l'avenir », Conseil Supérieur de l'Emploi, Belgique, 2021

Annexe 1 - Tableau récapitulatif - Partie IV : Mesures et dispositifs existants

Mesure/Dispositif	Pays/Région	Libération obligation de travail	Maintien de salaire /allocation chômage	Subvention/soutien financier	Public	Ouverture aux salariés frontaliers ²²³	Déroulé à l'étranger expressément autorisé ²²⁴
Basisförderung (subvention de base)	DE (RP-SL)	non	non	oui	demandeurs d'emploi / salariés	oui	-
Kurzarbeit (chômage partiel) et Transfergesellschaft (société de transition)	DE (RP-SL)	oui	oui	oui	entreprises	oui	-
Qualifizierungsgeld (allocation de qualification)	DE (RP-SL)	non	non	oui	entreprises	oui	-
Aufstiegs-BAföG (Allocation de promotion)	DE (RP-SL)	non	non	oui	tout public	non (critère de résidence)	-
Bildungsfreistellung (Congé formation)	DE-SL	oui (5 jours/an)	oui	non	salariés	oui	oui (autre Land, UE)
Aufstiegsbonus	DE-SL	non	non	oui	tout public	oui	-
Kompetenz durch Weiterbildung (compétence par la formation continue)	DE-SL	non	non	oui	entreprises	oui	-
Qualischeck	DE-RP	non	non	oui	salariés	oui	oui (autre Land, UE)
Betriebliche Weiterbildung (formation en entreprise)	DE-RP	non	non	oui	entreprises	oui	-
Bildungsfreistellung (congé-formation)	DE-RP	oui (10jours/2ans)	oui	non	salariés	oui	oui (autre Land, UE)
Aufstiegsbonus	DE-RP	non	non	oui	tout public	oui	-
Plan de formation en entreprise	BE (Wallonie-DG)	non	non	non	entreprises	oui	-

²²³ Examen de la situation des salariés : les critères de rattachement géographique liés au public éligible à la mesure/au dispositif permettent aux salariés transfrontaliers d'en bénéficier tout comme les salariés résidents nationaux (ex : rattachement au lieu de résidence et au lieu d'emploi / entreprise ayant son siège dans le versant).

²²⁴ Les textes juridiques ou les positions officielles de l'administration appréhendent l'éventualité du suivi de la mesure dans un pays voisin de la Grande Région.



Mesure/Dispositif	Pays/Région	Libération obligation de travail	Maintien de salaire /allocation chômage	Subvention/soutien financier	Public	Ouverture aux salariés frontaliers ^{2,23}	Déroulé à l'étranger expressément autorisé ^{2,24}
Droit individuel à la formation	BE (Wallonie-DG)	oui (5 jours/an)	oui	non	salariés	oui	-
Crédit-temps avec motif formation	BE (Wallonie-DG)	oui	non	oui (allocation d'interruption)	salariés	oui	-
Congé éducation payé	BE (Wallonie)	oui	oui	non	salariés entreprises (remboursement forfaitaire)	oui	-
Chèque formation	BE (Wallonie)	non	non	oui	entreprises	oui	-
Crédit adaptation	BE (Wallonie)	non	non	oui	entreprises	oui	-
Contrat Formation-Insertion (ancien PFI)	BE (Wallonie)	non	non	oui (soutien du Forem)	entreprises demandeurs emploi	-	-
Bezahlter Bildungsurlaub (Congé éducation payé)	BE (DG)	oui	oui	ja	salariés	oui	oui (Allemagne notamment)
Ausbildungsbeihilfen (Allocation de formation)	BE (DG)	non	non	oui	entreprises	oui	-
Formation Office de l'emploi	BE (DG)	oui	oui	oui (prime de formation, prise en charge des frais de transport)	demandeurs emploi	-	oui
Projet BRAWO	BE (DG)	non	non	oui	salariés entreprises demandeurs d'emploi	oui	oui
Compte personnel de formation	FR (Grand Est)	non	non	oui	personnes actives (16 à retraite)	oui	-
Plan de développement de compétence	FR (Grand Est)	non	non	oui (possible OPCO)	entreprises	oui	-
Conseil en évolution professionnelle	FR (Grand Est)	non	non	non (conseil gratuit)	salariés et demandeurs emploi	oui	-



Mesure/Dispositif	Pays/Région	Libération obligation de travail	Maintien de salaire /allocation chômage	Subvention/soutien financier	Public	Ouverture aux salariés frontaliers ²²³	Déroulé à l'étranger expressément autorisé ²²⁴
FIFE – Fonds d'intervention pour la formation et l'emploi	FR (Grand Est)	non	non	oui	demandeurs d'emploi	-	-
FNE-Formation	FR (Grand Est)	non	non	oui	entreprises salariées	oui	-
Transitions collectives (Transco)	FR (Grand Est)	oui	oui	oui (Etat)	entreprises salariées	oui	-
Projet de transition professionnelle	FR (Grand Est)	oui	oui (rémunération Commission paritaire)	oui (CPF et Commission paritaire)	salariés	oui	-
Reconversion ou promotion par l'alternance « Pro A »	FR (Grand Est)	avenant au contrat de travail	oui (si pendant temps de travail)	oui (OPCO possible prise en charge de la rémunération)	salariés	oui	-
Démission-reconversion	FR (Grand Est)	oui (démission)	oui	non	salariés	oui	-
Contrat de professionnalisation	FR (Grand Est)	non (sur temps de travail)	oui	oui	jeunes et demandeurs d'emploi	oui	oui (partiellement)
Formation France Travail	FR (Grand Est)	oui	oui sous conditions	oui (CPF, OPCO)	demandeurs emploi	-	-
Plan de formation	LU	-	-	-	entreprises	oui	-
Cofinancement de la formation continue en entreprise	LU	-	-	oui (Etat)	entreprises	oui	-
Congé linguistique	LU	oui	oui (indemnité compensatoire)	oui (remboursement Etat)	salariés	oui	oui
Congé individuel de formation	LU	oui (80 jours-carrière)	oui (indemnité compensatoire)	oui (remboursement Etat)	salariés	oui	oui
Congé sans solde pour formation	LU	oui	non	non	salariés	oui	oui

Mesure/Dispositif	Pays/Région	Libération obligation de travail	Maintien de salaire /allocation chômage	Subvention/soutien financier	Public	Ouverture aux salariés frontaliers ²²³	Déroulé à l'étranger expressément autorisé ²²⁴
Plan de maintien dans l'emploi	LU	oui ou chômage partiel	oui	oui (remboursement Etat)	entreprises	oui	-
Aide à la formation aux demandeurs d'emploi	LU	-	oui	oui (remboursement partiel, indemnisation ou gratuité)	demandeurs d'emploi	-	-



Le projet Task Force Frontaliers 3.0 de la Grande Région (TFF 3.0)

La TFF a été créée en janvier 2011 en tant que projet Interreg-IV-A et a été prolongée à plusieurs reprises jusqu'au 30 juin 2021.

Par suite du souhait du Sommet de la Grande Région en février 2021 de poursuivre le projet au-delà de la période de financement, les partenaires de la Grande Région ont décidé d'une nouvelle coopération et ont chargé la Chambre du Travail de la Sarre de poursuivre la TFF 3.0.

Les partenaires du projet de la TFF 3.0 sont : La chancellerie du Land de la Sarre, le Ministère du travail, affaires sociales, transformation et numérisation de la Rhénanie-Palatinat, le Ministère du travail du Luxembourg, la Région Grand Est, la Préfecture Grand Est, le Département Moselle, le Service public de Wallonie économie emploi formation recherche et le Ministère de la Communauté germanophone de Belgique.

La TFF 3.0 élabore des propositions de solutions juridiques et administratives concrètes afin de résoudre les problèmes fondamentaux auxquels sont confrontés les travailleurs frontaliers, les étudiants, les apprentis, les stagiaires, les personnes en formation continue et les entreprises qui emploient des travailleurs frontaliers. Elle est particulièrement active dans les domaines juridiques suivants : droit du travail, droit de l'éducation, droit social et droit fiscal.

La TFF 3.0 communique ses propositions de solution aux décideurs politiques compétents au niveau régional, national et européen. En tant qu'experte la TFF 3.0 assure le suivi de ces propositions auprès des différentes instances.

Outre les dossiers d'expertise comportant des propositions de solution, elle rédige des notes d'information à l'attention des travailleurs frontaliers et des acteurs du marché du travail. En soutien aux décideurs politiques, la TFF 3.0 réalise à la demande des partenaires au projet des états des lieux de droit comparatif au niveau de la Grande Région sur des thématiques d'avenir. La TFF 3.0 ne se contente pas d'intervenir en aval mais elle produit également des analyses d'impact sur des projets de textes juridiques à destination des décideurs politiques afin d'éviter la création de nouveaux freins à la mobilité.

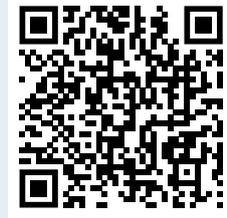
L'objectif est d'améliorer la mobilité professionnelle sur le marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région. Pour l'atteindre, la TFF 3.0 travaille en collaboration avec des institutions et des réseaux. De plus elle est présente dans différents comités de la Grande Région.



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken
Tel. 0681 4005-0
info@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de

ISSN 2367-2188



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grand Est

ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

L'Europe s'invente chez nous

Moselle
L'Eurodépartement



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, TRANSFORMATION
UND DIGITALISIERUNG

Landesregierung

SAARLAND



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail



Wallonie

Ostbelgien

