

Projet de loi portant modification des articles L. 542-7. à L. 542-14., ainsi que des articles L. 542-17. et L. 542-19. du Livre V, Titre IV, Chapitre II, section 2 du Code du travail relative au soutien et au développement de la formation continue.

Exposé des motifs

L'agenda de Lisbonne retenu par la Commission Européenne en mars 2000 définit la formation professionnelle continue comme un des axes prioritaires dans un monde constamment en mouvement. L'objectif de la formation professionnelle continue est d'élaborer des moyens efficaces de maintien dans l'emploi en s'adaptant en permanence aux différentes situations et besoins, en encourageant les salariés à participer à des actions d'éducation ou de formation.

Ainsi, la formation professionnelle continue au sein des entreprises permet de donner aux personnes ayant satisfait à l'obligation scolaire sans avoir obtenu de qualification la possibilité d'acquérir des bases d'une formation professionnelle. De plus, la formation professionnelle continue permet aussi aux personnes titulaires d'une qualification professionnelle d'étendre ou d'adapter leur formation à l'évolution du progrès technologique et aux besoins de l'économie. Ceci permet aux salariés de maintenir leur employabilité à travers de nouveaux parcours professionnels, de périodes de travail, de chômage, de formation, d'activités associatives, civiques et bénévoles. Cette constante amélioration des compétences, ainsi que la mise à jour des connaissances permettent aussi de diminuer le risque de chômage pour les travailleurs plus âgés.

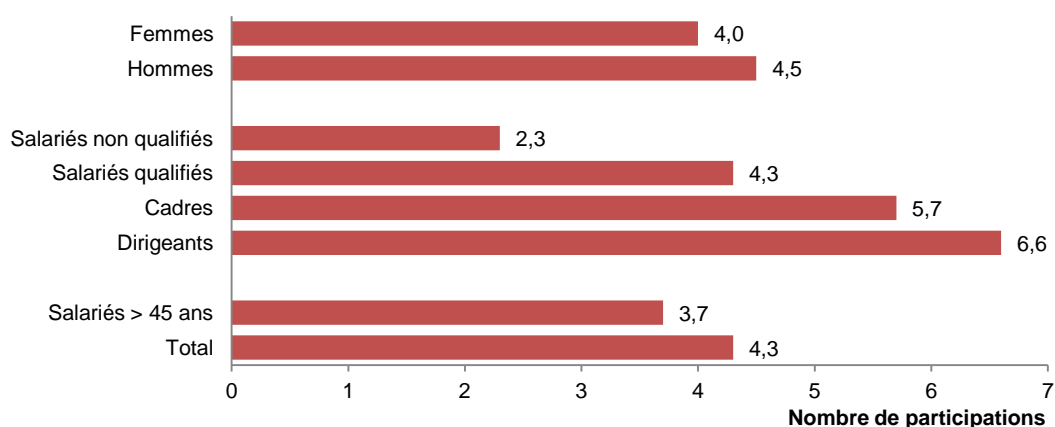
La formation professionnelle continue permet à la fois de répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée des entreprises, aux aspirations individuelles de promotion liées à la croissance et à la société et de pallier les inégalités du système scolaire.

La législation en matière de formation professionnelle continue permet, depuis 1999, aux entreprises légalement établies au Luxembourg et y exerçant leur activité de bénéficier d'une aide au financement de leurs plans de formation. L'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC) est en charge de l'instruction des demandes de cofinancement émanant des entreprises qui souhaitent obtenir cette aide.

Situation des demandes de cofinancement en 2013

En 2013, selon les chiffres de l'INFPC, la situation globale dans les entreprises qui sollicitent la participation financière de l'État pour le financement du plan de formation, était la suivante : les salariés suivent, en moyenne, 4,3 formations d'une durée de 5,5 heures. Les hommes suivent plus de formations que les femmes (4,5 contre 4). Les dirigeants et les cadres (respectivement 6,6 et 5,7) participent à plus de formations que les salariés qualifiés et non qualifiés (respectivement 4,3 et 2,3). Enfin, les salariés âgés de plus de 45 ans participent moins que les autres à la formation (3,7 formations).

Graphique 1 : Nombre moyen de participations à des formations par salarié selon le sexe et le statut professionnel – 2013



En ce qui concerne les différences selon la taille des entreprises, le nombre de formations par salarié s'élève, en moyenne, à 6,6 dans les grandes entreprises, alors qu'il oscille entre 3 et 4 dans les entreprises de taille inférieure (graphique 2). Si ces résultats suggèrent que l'accès à la formation est meilleur dans les grandes entreprises, l'analyse de la durée des formations ne le confirme pas. Les formations sont, en moyenne, moins longues dans les grandes entreprises que dans les petites entreprises.

La durée des formations décroît à mesure que la taille des entreprises augmente. Dans les très petites entreprises (moins de 10 salariés), les formations durent 9 heures de plus que dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, où elles sont les plus courtes (4 heures par participant).

Graphique 2 : Accès à la formation des salariés selon la taille des entreprises – 2013.

Nombre de salariés	Participations par salarié			Durée moyenne d'une formation par participant		
	en nombre	(class.)	Évol. (%)	en heures	(class.)	Évol. (%)
1 à 9	4,1	3	-2	13,2	1	6
10 à 19	4,3	2	20	8,8	3	-15
20 à 49	3,1	5	-6	9,3	2	4
50 à 99	2,8	7	-13	8,5	4	7
100 à 249	2,8	6	-2	7,7	5	4
250 à 999	3,7	4	-5	5,5	6	10
1 000 et plus	6,6	1	2	4,0	7	-13

Par rapport à 2012, l'accès à la formation des salariés se réduit dans la plupart des entreprises alors que la durée des formations progresse. Seules les grandes entreprises et celles de 10 à 19 salariés échappent à ce constat.

Jusqu'à présent, l'État soutient financièrement l'effort de formation des entreprises à hauteur de 20% de leur investissement en formation. Cette aide est relevée à 35 % en ce qui concerne les frais de salaire des salariés sans qualification et des salariés âgés de plus de 45 ans, dénommés ci-après « salariés + ».

Malgré le soutien renforcé de l'État à la formation des salariés âgés de plus de 45 ans, ces derniers participent, en moyenne, à 3,7 formations. Ce chiffre est légèrement meilleur qu'en 2012 (3,6 formations), mais cela reste en dessous des 4,3 formations suivies par l'ensemble des salariés (toutes tranches d'âges confondues). La situation des salariés de plus de 45

ans est hétérogène entre les secteurs d'activité (graphique 3). Alors qu'ils suivent, en moyenne, 6,5 formations dans le secteur « Agriculture et industrie », ils participent à cinq fois moins de formations dans les secteurs « Information et communication » et « Activités de services administratifs et de soutien » (1,3).

Graphique 3 : Nombre moyen de participations à des formations pour les salariés âgés de plus de 45 ans selon la taille des entreprises - 2013

Nace Rév.2	Secteur d'activité	Participations par salarié de plus de 45 ans en nombre
A-E	Agriculture et industrie	6,5
F	Construction	1,4
G	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	2,0
H	Transports et entreposage	4,0
I	Hébergement et restauration*	1,8
J	Information et communication	1,3
K	Activités financières et d'assurance	3,9
L	Activités immobilières*	3,0
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5,2
N	Activités de services administratifs et de soutien	1,3
P	Enseignement*	2,3
Q	Santé humaine et action sociale	2,8
R-S	Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	3,0
	Tous secteurs confondus	3,7

L'accès à la formation des salariés de plus de 45 ans varie également selon la taille des entreprises (graphique 4). Il se situe en-dessous de la moyenne dans les entreprises de 10 à 999 salariés et au-dessus de la moyenne dans les entreprises de moins de 10 salariés, ainsi que dans celles de plus de 1 000 salariés.

Graphique 4 : Nombre moyen de participation à des formations pour les salariés âgés de plus de 45 ans selon le secteur d'activité des entreprises - 2013

Nombre de salariés	Participations par salarié de plus de 45 ans en nombre
1 à 9	4,1
10 à 19	2,8
20 à 49	2,6
50 à 99	2,1
100 à 249	2,2
250 à 999	3,2
1 000 et plus	5,1

Plus d'un tiers de leurs formations sont suivies en « Technique/Métiers » et un tiers dans des domaines plus spécifiques, tels que « Informatique/Bureautique », « Management/GRH » et « Finance, comptabilité et droit » (graphique 5). Le profil de formation des « salariés + » se rapproche le plus de celui des salariés qualifiés, bien qu'il se distingue toutefois en ce qui concerne le domaine de formation « Qualité, ISO et sécurité » : 31 % d'entre eux participent aux formations dans ce domaine, contre 22 % pour les salariés qualifiés.

Graphique 5 : Pourcentage des formations suivies par les salariés âgés de plus de 45 ans selon le domaine de formation - 2013



Changements

Les changements proposés par le présent projet de loi tiennent compte du fait que le nombre des entreprises qui profitent de l'actuelle législation est en constante augmentation et que le conseil, l'encadrement et la surveillance de ces entreprises constituent un véritable défi. S'y ajoute que dans un souci de contrôle adapté et adéquat des différentes mesures de cofinancement de l'Etat luxembourgeois, une formulation plus stricte des dispositions législatives s'impose, sans pour autant alourdir la procédure et ainsi freiner l'investissement des entreprises dans la formation professionnelle continue des salariés. L'intention n'est pas de dépenser plus, mais de dépenser mieux en adaptant les modalités du cofinancement de la formation professionnelle continue.

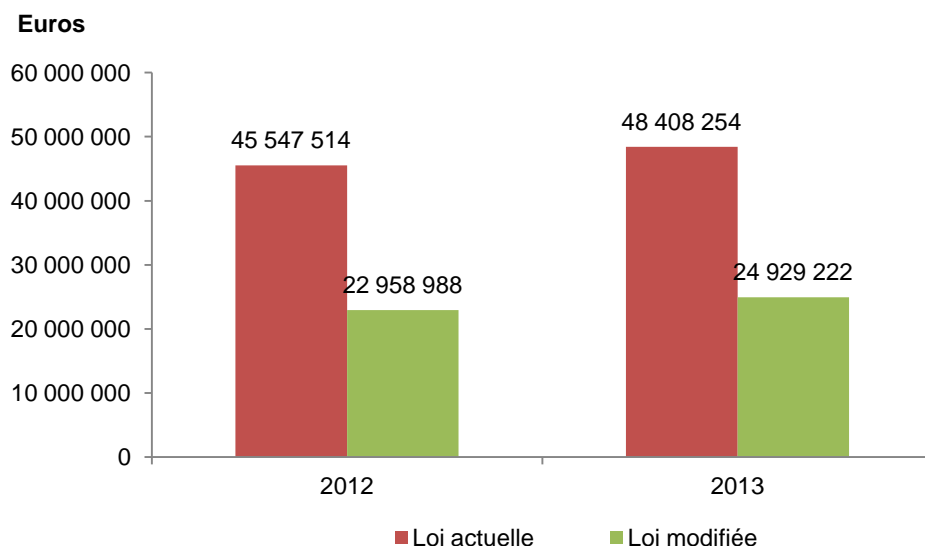
Dans un contexte d'inadéquation en matière d'offre et de demande sur le marché de l'emploi luxembourgeois, le pouvoir public a indéniablement intérêt à inciter, par le cofinancement, les entreprises à investir dans la formation professionnelle continue. En fait, il est préférable de subventionner une action de formation, quelle qu'elle soit, que de prendre en charge l'indemnisation de demandeurs d'emploi respectivement des actions de formations pour demandeurs d'emploi.

Récapitulatif des mesures proposées :

- abaissement du taux de cofinancement : 15% au lieu de 20%
- maintien du taux de cofinancement pour les frais de salaire des « salariés+ » : 35%
- plafonnement de l'investissement en fonction de la masse salariale :
 - o 1 à 9 salariés : 10 %; .
 - o 10 à 249 salariés :3 %;
 - o 250 salariés et plus : 2 %.
- suppression :
 - o des frais de cotisation des organismes de formation ;
 - o des coûts liés à la location des bureaux ;
 - o des coûts liés au matériel pédagogique ;
 - o des frais d'élaboration du plan de formation ;
 - o des frais administratifs et de suivi.
- seuls les salariés non qualifiés peuvent profiter de l'adaptation au poste de travail ;
- réduction à 80 heures de la durée des formations en adaptation au poste de travail (au lieu de 173 heures) ;

- instauration d'une aide forfaitaire de 500 euros par demande de cofinancement ;
- toutes les formations à caractère obligatoire prévues par le législateur ne sont plus éligibles.

Effet des changements par rapport à la participation financière de l'Etat en 2012 et 2013



Effet du changement de loi sur la participation financière de l'Etat en 2012 et 2013, selon la taille des entreprises

Nombre de salariés	2012			2013		
	Effectifs	Cofinancement réel *	Cofinancement virtuel **	Effectifs	Cofinancement réel *	Cofinancement virtuel **
1 à 9	205	553 544	287 355	268	782 040	381 228
10 à 249	835	13 910 254	7 562 024	935	15 443 830	8 140 474
250 et plus	136	31 083 716	15 109 610	150	32 182 384	16 407 520
Total	1 176	45 547 514	22 958 988	1 353	48 408 254	24 929 222

Unité : euros.

* Il s'agit de la participation financière de l'Etat en application de la loi actuelle. Les demandes de cofinancement 2013 sont en cours d'instruction. Il s'agit donc d'une estimation au 21/07/2015, sous réserve du contrôle des demandes restantes.

** Il s'agit de la participation financière de l'Etat si la loi, avec les mesures préconisées, était déjà-votée.

Projet de loi portant modification des articles L. 542-7. à L. 542-14., ainsi que des articles L. 542-17. et L. 542-19. du Livre V, Titre IV, Chapitre II, section 2 du Code du travail relative au soutien et au développement de la formation continue.

Art. 1. Le Code du travail est modifié comme suit :

1° L'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article L.542-7. est complété par la phrase suivante:
« Elle ne comprend pas les formations continues à caractère obligatoire prévues par le législateur. »

2° Le paragraphe (2) de l'article L.542-7. est abrogé.

3° Le paragraphe (3) de l'article L.542-7. est modifié comme suit : « La formation vise les salariés affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise et liés par un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 18 mois à une entreprise légalement établie au Grand-Duché et y exerçant principalement leur activité. »

4° L'alinéa premier du paragraphe (1) de l'article L.542-8. est modifié comme suit :
« (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L.542-2., nul ne peut à titre principal ou accessoire exercer l'activité de formation s'il n'est en possession d'une autorisation du ministre ayant dans ses attributions le Droit d'établissement. »

5° L'alinéa premier du paragraphe (4) de l'article L.542-9. est modifié comme suit :

« (4) La demande de cofinancement telle que définie à l'article L. 542-11. peut concerner une, plusieurs ou l'ensemble des entreprises constituant un même groupe. »

6° L'alinéa premier du paragraphe (3) de l'article L.542-10 est modifié comme suit :

« (3) Les périodes de formation fixées en dehors des heures normales de travail ouvrent droit, pour le salarié, soit à un congé de compensation correspondant à cinquante pour cent des heures de formation, soit à une indemnité pécuniaire calculée au taux normal des heures de travail. »

7° L'alinéa premier du paragraphe (4) de l'article L.542-10 est modifié comme suit :

« (4) Les modalités de compensation sous forme de congé ou indemnité compensatoire, sont déterminées entre parties. »

8° L'article L. 542-11. est modifié comme suit :

« Art. L. 542-11.

- (1) Pour bénéficier d'un cofinancement conformément aux articles L. 542-12. et L. 542-13., les entreprises font parvenir au ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions, une demande de cofinancement.

(2) Pour être éligible au titre des articles L.542-12. et L.542-13., la demande de cofinancement doit comprendre les données suivantes :

1. les intitulés des formations réalisées ;
2. les dates, les durées et les lieux des formations, ainsi que les nombres respectifs de personnes formées, leur sexe et leur qualification ;
3. l'identification des formateurs internes et des organismes de formation externes ou fournisseurs-formateurs ;
4. l'avis de la délégation du personnel ou du comité mixte d'entreprise ;
5. le mode d'organisation de la formation :
 - a. une formation externe est assurée par un organisme de formation ou un formateur externe à l'entreprise ;
 - b. une formation interne est une formation structurée dispensée par un salarié de l'entreprise à au moins deux salariés de l'entreprise ou une formation d'adaptation au poste de travail dispensée par un salarié de l'entreprise à un seul salarié de l'entreprise ;
 - c. une formation de type « e-learning » est une formation qui utilise des technologies de l'information et de la communication.
6. le décompte financier, pièces justificatives à l'appui, ou certifié exact par un réviseur d'entreprises ;
7. la note d'évaluation de la délégation du personnel ou du comité mixte de l'entreprise de plus de 15 salariés.

Les modalités pratiques relatives aux points 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 du présent paragraphe sont précisées par un règlement grand-ducal.

La demande de cofinancement doit parvenir au ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions dans un délai de 5 mois après la clôture de l'exercice d'exploitation. Il définit un formulaire type pour la demande de cofinancement.

(3) Il est créé une commission consultative qui a pour mission:

1. de conseiller le ministre dans le domaine du soutien et du développement de la formation professionnelle continue au sens du présent chapitre;
2. de donner son avis dans tous les cas prévus par le présent chapitre et les règlements y afférents;
3. de statuer sur l'éligibilité des demandes de cofinancement telles que définies aux articles L. 542-9. à L. 542-11., à des fins d'accord ou de refus de l'aide financière publique.

La commission consultative se compose:

1. d'un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions, comme président;
2. d'un représentant du ministre ayant le Travail dans ses attributions;
3. d'un représentant du ministre ayant les Classes moyennes dans ses attributions;
4. d'un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions
5. d'un représentant du ministre ayant les Finances dans ses attributions.

Il est désigné pour chacun des membres ci-dessus un membre suppléant. Les membres et leurs suppléants sont nommés par le ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions, sur proposition des ministres respectifs, pour un terme renouvelable de cinq ans.

Le président et les membres peuvent se faire remplacer de plein droit par leurs suppléants. La commission se réunit régulièrement sur convocation de son président. Elle peut s'adjoindre des experts. Le secrétariat est assuré par un agent désigné par le président.

Le fonctionnement et l'indemnisation des membres et experts se fait suivant les modalités déterminées par un règlement grand-ducal. »

9° L'article L.542-12. est modifié comme suit :

« Art. L. 542-12.

L'Etat contribue au coût de l'investissement en formation sous forme d'un cofinancement conformément à l'article qui suit.»

10° L'article L. 542-13. est modifié comme suit :

« Art. L. 542-13.

- (1) Le cofinancement consiste en une participation financière de l'Etat fixée à quinze pour cent du coût de l'investissement en formation réalisé au cours de l'exercice d'exploitation.

Selon le nombre de salariés occupés au sein d'une entreprise, l'investissement en formation est plafonné aux taux suivants:

- dix pour cent de la masse salariale pour les micro-entreprises occupant 1 à 9 salariés au 31 décembre de l'année précédant l'exercice pour lequel un cofinancement est demandé ;
- trois pour cent de la masse salariale pour les petites et moyennes entreprises occupant de 10 à 249 salariés au 31 décembre de l'année précédant l'exercice pour lequel un cofinancement est demandé ;
- deux pour cent de la masse salariale pour les entreprises occupant plus de 249 salariés au 31 décembre de l'année précédant l'exercice pour lequel un cofinancement est demandé.

(2) Les frais éligibles au cofinancement par l'Etat sont les suivants:

1. les droits d'inscription des participants à la formation;
2. les frais de restauration et d'hébergement;
3. les frais de déplacement des participants et des formateurs internes;
4. le coût salarial des formateurs internes;
5. le coût des fournisseurs-formateurs et des organismes de formation externes;

6. le coût salarial des participants calculé sur la base d'un salaire horaire moyen résultant du montant inscrit sur le certificat renseignant sur la masse salariale émis par le Centre commun de la sécurité sociale;
7. le coût du réviseur d'entreprise relatif à l'examen du décompte financier;
8. les frais de logiciel de gestion de la formation.

Les modalités d'application relatives au paragraphe (2) du présent article sont précisées par règlement grand-ducal.

- (3) La durée de la formation d'adaptation au poste de travail est limitée à 80 heures par participant par exercice. Cinquante pour cent de ces heures sont éligibles pour le(s) formateur(s) externe(s).

Le cofinancement de la formation d'adaptation au poste de travail est exclusivement réservé aux salariés non qualifiés.

- (4) L'Etat prend en charge les frais de constitution du dossier de la demande de cofinancement à hauteur de 500 euros pour autant qu'au moins une heure de formation ait été réalisée.

- (5) La participation financière au coût salarial est majorée de 20 points de pourcentage si la formation s'adresse à des salariés bénéficiaires d'un cofinancement particulier.

Est à considérer comme salarié bénéficiant d'un cofinancement particulier:

1. la personne qui n'est pas en possession d'un diplôme reconnu par les autorités publiques et qui a une ancienneté de service inférieure à dix ans à la date de début de mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise;
2. la personne qui a dépassé l'âge de 45 ans à la date de début de mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise. »

11° L'article L. 542-14. est abrogé.

12° L'alinéa premier de l'article L. 542-17. est modifié comme suit : « Dans le cadre de la formation au sens du présent chapitre le « prestataire de formation » délivre deux types de certificat ».

13° Le paragraphe (1) de l'article L. 542-19. est modifié comme suit :

« (1) Le cofinancement prévu à l'article L.542-13, obtenu par l'entreprise en contravention aux dispositions du présent chapitre est, sur décision du ministre compétent, à restituer au Trésor. »

14° Le paragraphe (2) de l'article L.542-19 est abrogé.

15° Le paragraphe (3) de l'article L.542-19 est modifié comme suit :

« (3) Peuvent être exclues du bénéfice des présents avantages, pour une durée n'excédant pas 10 ans, les entreprises qui ont tenté d'obtenir indûment une participation financière de l'État telle que prévue aux articles L.542-12 et L.542-13, soit au moyen d'informations inexactes ou incomplètes, soit par l'introduction répétée des mêmes pièces justificatives. La décision d'exclusion est prise par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions sur avis de la commission prévue à l'article L.542-11, l'intéressée entendue en ses explications et moyens de défense. Un recours en réformation est ouvert devant le tribunal administratif contre la décision du ministre. Il doit être introduit dans un délai de trois mois à compter de la notification de la décision à l'entreprise.»

Commentaire des articles

1° Les formations à caractère obligatoire prévues par le législateur sont dorénavant exclues du bénéfice de l'aide financière. Cette exclusion se justifie par la mise en conformité avec les dispositions du règlement (CE) n°68/2001 de la Commission du 12 janvier 2001 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides à la formation, modifié par les règlements CE n°363/2004, Cen°1040/2006 et CE n°1976/2006. Les formations qui sont reconnues comme obligatoires par l'entreprise en interne ou celles que la convention collective reconnaît comme obligatoire continuent à être subventionnées.

2° Ce paragraphe ne nécessite pas de commentaires.

3° Il est précisé que l'aide financière ne vaut que pour les formations dont bénéficient les salariés liés à une entreprise soit par un contrat de travail à durée indéterminée soit par un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 18 mois. Seules les formations pour les salariés qui travaillent dans l'entreprise depuis un certain temps peuvent bénéficier de l'aide financière. Il s'agit d'éviter qu'une entreprise engage un salarié en contrat à durée déterminée de courte durée (12 mois) à des seules fins de pouvoir profiter de l'aide financière.

4° Cette disposition ne nécessite pas de commentaires.

5° Cette disposition apporte une modification au paragraphe (4) de l'article L.542-9. du Code du Travail en ce qu'il prévoit qu'une entreprise peut soumettre une demande de cofinancement en son nom propre ou pour l'ensemble des entreprises constituant son groupe. La procédure « approche groupe » permet de simplifier la gestion administrative pour les entreprises concernées.

6° et 7° Ces modifications ne nécessitent pas de commentaires.

8° Le bénéfice de l'aide financière de l'Etat est conditionné par l'introduction d'une demande de cofinancement auprès du ministère.

Cette disposition énumère les conditions d'éligibilité de la demande de cofinancement et reprend les données obligatoires que doit contenir cette demande de cofinancement et qui ont trait à la formation elle-même, aux participants, aux formateurs aux différents modes d'organisation de la formation ainsi qu'aux éléments à prévoir dans le décompte financier et à la note d'évaluation requise pour les entreprises de plus de 15 salariés.

Un délai pour l'introduction de la demande de cofinancement est prévu.

Un formulaire type de la demande de cofinancement est établi par le ministre, qui comprend les données nécessaires à l'évaluation quantitative et qualitative de la demande de

cofinancement et à son éligibilité. Elles sont indispensables pour le calcul sur la base duquel le montant du cofinancement est déterminé.

Cette disposition prévoit la création d'une commission consultative. Il en définit les missions et détaille sa composition.

9° Cette disposition a pour objet de remplacer les dispositions de l'article L.542-12. du Code du travail.

Elle précise que la demande de cofinancement est limitée à un exercice économique par entreprise et supprime l'option de la bonification d'impôt, vu le nombre négligeable de demandes de cofinancement choisissant cette option.

10° Cet article a pour objet de modifier l'article L. 542-13. du Code du travail.

Il est proposé d'abaisser le taux de l'aide financière de 20 pour cent à 15 pour cent du coût de l'investissement dans la formation et ce, dans le cadre des mesures d'austérité retenues par le gouvernement. Le dispositif de cofinancement, tel qu'il a été mis en œuvre jusqu'à présent, tend en effet à favoriser plutôt les grandes entreprises, au détriment des petites et moyennes entreprises. Afin de rendre plus équitable et de soutenir plus activement le développement de la formation au sein des petites entreprises, il a paru important d'instaurer un plafonnement de l'investissement en formation en fonction du nombre de salariés occupés au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne la formation d'adaptation au poste de travail, il est précisé que la durée de cette formation a été ramenée de 173 heures à 80 heures et se limite aux salariés non qualifiés pouvant alors bénéficier d'un cofinancement sur les frais de salaire de 35 pour cent.

Il est proposé d'instaurer, suite à la suppression des frais administratifs et de suivi, un forfait de 500 euros par demande de cofinancement pour couvrir les frais administratifs. Dans le cadre de l'approche groupe un seul forfait est attribué.

Afin de garantir le maintien du cofinancement à hauteur de 35 pour cent des frais de salaire des salariés bénéficiant d'un cofinancement particulier, la participation financière dans cet article a été majorée de 5 pour cent.

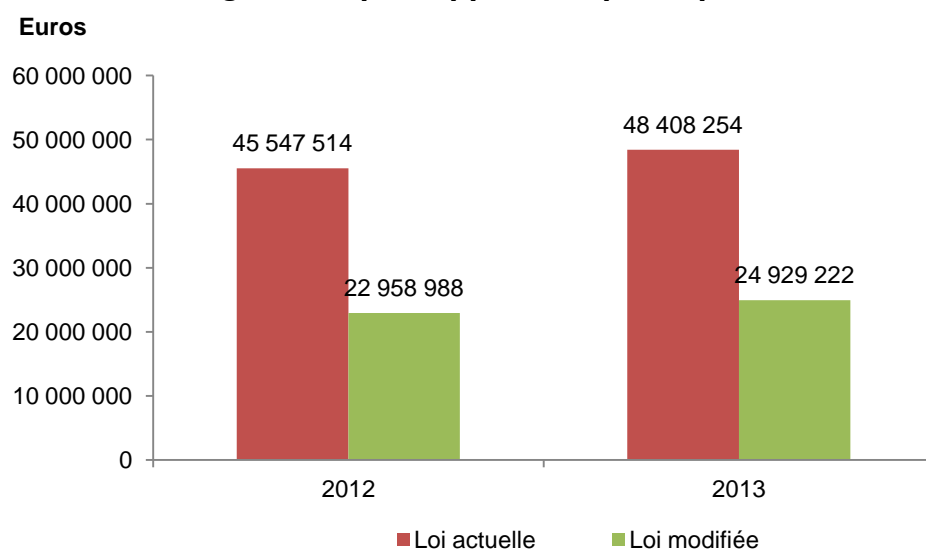
11° L'article L.542.14. n'a plus de raison d'être étant donné que la bonification d'impôt est supprimée dans l'article L. 542-12.

12°, 13°, 14 et 15° Ces dispositions ne nécessitent pas de commentaires.

Avant-projet de loi portant modification des articles L. 542-7. à L. 542-14., ainsi que des articles L. 542-17. et L. 542-19. du Livre V, Titre IV, Chapitre II, section 2 du Code du travail relative au soutien et au développement de la formation continue

Fiche financière

Effet des changements par rapport à la participation financière de l'Etat



Cette simulation est indicative puisque toutes les données ne sont pas disponibles à l'heure actuelle, comme par exemple la part des salariés non qualifiés en termes d'investissements (financier, horaire); il en est de même de la catégorie « Adaptation au poste de travail », où un transfert des formations dans la catégorie « Technique/Métiers » pourrait se faire.