

#Formation #AidesFormation #Cofinancement #Compétences #Skills

Quelles aides à la formation pour relever le défi en matière de *skills* et soutenir une économie compétitive, résiliente et durable ?

Les aides à la formation, en particulier le co-financement de la formation professionnelle continue en entreprise (dit « accès collectif »), ont notamment pour objectif d'inciter les entreprises et leurs dirigeants et salariés à davantage avoir recours à la formation, ceci afin de répondre à l'augmentation régulière des besoins en compétences. Ces aides se justifient en raison des retombées positives de la montée en compétences de la main-d'œuvre sur l'ensemble de l'économie et car les effets positifs des programmes de formation ne sont pas toujours directement perceptibles par les employeurs et employés. Pourtant, en 2017, le Luxembourg a fait le choix de réduire l'aide au cofinancement de la formation en entreprise, ce qui a eu un impact négatif direct sur leurs actions de formation. La crise sanitaire et économique a, par ailleurs, nui aux actions de formation des entreprises et, partant, ralenti la montée en compétence de leurs équipes en 2020 et 2021. Fondé sur les réponses des entreprises lors d'un sondage représentatif, la présente analyse propose un plan d'action pour améliorer l'écosystème des aides à la formation et répondre ainsi aux défis posés par la relance économique en matière de compétences. Elle met l'accent sur l'accès collectif, qui est un puissant outil afin de répondre aux enjeux de compétitivité des entreprises.

Les **formations de type « up & reskilling »** sont au cœur de la compétitivité, alors que **les transitions technologique et environnementale entraînent des défis majeurs en termes de compétences**. De nombreux métiers sont en train d'évoluer ou d'émerger. Le [cabinet McKinsey](#) estime en effet que 6 emplois sur 10 pourraient être modifiés par l'automatisation d'ici à 2030. L'étude [«Arbeiten 4.0 - Chancen und Herausforderungen für Luxemburg»](#) de 2018 a mis en avant la forte sensibilité de l'économie luxembourgeoise à ces changements. Il en résulte une pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée capable de répondre aux besoins des entreprises. Au niveau mondial, 69% des entreprises interrogées en avril 2021 dans le cadre du [ManpowerGroup Employment Outlook Survey](#) ont ainsi déclaré avoir des difficultés de recrutement, contre 58% en 2020 et 40% en 2016. **C'est encore plus palpable au Luxembourg, qui n'est classé que 48^{ème} sur 64 économies pour la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée** selon le [classement de compétitivité 2021 de l'institut IMD](#). En juin 2021, le manque de main-d'œuvre était un facteur limitant de l'activité pour 54% des entreprises luxembourgeoises du secteur de la construction selon des chiffres du [STATEC](#).

A l'échelle européenne, **80% des adultes ne participent pas à des activités de formation continue, ce qui représente une perte importante pour l'économie** et impacte de manière considérable le marché du travail qui souffre de l'inactivité de personnes qui, avec une formation adéquate, pourraient retrouver un emploi, voire maintenir leur activité face à une transformation de leur emploi actuel. Les concepts du « up & reskilling » reflètent l'enjeu de la formation professionnelle (tout au long de la vie) et de l'apprentissage (formation initiale) dans la lutte contre le chômage, voire surtout le maintien dans l'emploi face à la nécessité d'actualiser les compétences des salariés dans des environnements de travail en transformation. Le travail est notamment marqué par la montée en puissance de la digitalisation, la transition écologique et les conséquences de la crise sanitaire, qui donnent lieu à une transformation très importante des métiers et professions avec à la clé des besoins en compétences nouveaux et profondément modifiés.

Considérant que **la relance des économies passera inévitablement par les compétences et que l'enjeu « skills » touche tous les pays**, les États membres ont convenu, lors du [sommet social de Porto en mai 2021](#), que l'un des objectifs de la politique sociale de l'Union européenne (UE) devait être d'atteindre 60% des adultes de l'UE qui participent à des activités de formation chaque année. En parallèle, la [stratégie européenne en matière de compétences](#) définit 12 actions phares pour guider les États membres dans cette révolution des compétences, États qui ont d'ailleurs affirmé, par le biais de [la déclaration d'Osnabrück du 30 novembre 2020](#), joindre leurs efforts pour donner un nouvel élan à la formation professionnelle.

Le Luxembourg sera amené à dévoiler en 2022 sa stratégie nationale pour les compétences, sur base d'une étude en cours de l'OCDE qui s'inscrit dans le cadre de l'initiative du Skillsdësch. Un élément clé à considérer dans ce contexte est sans aucun doute l'aide publique à la formation, qui est indispensable à la montée en puissance de la participation des adultes à la formation et pour dynamiser les investissements des entreprises dans les *skills*.

Inventaire des aides existantes en matière de formation

Parmi les [aides à la formation continue en vigueur](#) on distingue deux grandes catégories: l'accès collectif à la formation, c'est-à-dire le cofinancement de la formation en entreprise, et *l'accès individuel* à la formation.

L'accès collectif

L'État soutient les efforts des entreprises en matière de formation continue par le biais du **cofinancement public** de leurs plans de formation. Chaque entreprise du secteur privé, légalement établie au Luxembourg et y exerçant principalement son activité, peut ainsi prétendre à une aide financière pour son investissement annuel en formation professionnelle continue. Le montant attribué dans le cadre d'un cofinancement public s'élève à 15% imposable du montant annuel investi dans la formation (ce montant est majoré de 20% en ce qui concerne le coût salarial des participants répondant à certains critères, notamment les personnes non-qualifiées ou âgées de plus de 45 ans). Afin d'être éligibles pour un cofinancement de l'État, les formations organisées doivent viser les salariés affiliés à la sécurité sociale possédant un contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée). Les indépendants en sont ainsi exclus.

L'accès à l'aide financière se fait par le biais d'une demande de cofinancement à envoyer à l'Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC).

En outre, l'État subventionne les entreprises dans leurs démarches d'intégration des salariés étrangers en **subventionnant les cours de luxembourgeois proposés par les entreprises.**

L'accès individuel à la formation

L'État soutient, par ailleurs, les efforts de formation des particuliers par des mesures visant à garantir aux salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants, le temps nécessaire pour suivre une formation. Ainsi, la loi du 24 octobre 2007 introduit le **congé individuel de formation** qui permet à toute personne engagée dans une activité professionnelle du secteur privé, de bénéficier de 80 jours de congé-formation au cours de sa carrière. Les salariés ayant recours à ce congé ont droit à une indemnité compensatoire qui est payée par l'employeur et qui est égale au salaire journalier moyen tel que défini à l'article L.233-14 du Code du travail. Cette indemnité ne peut cependant pas dépasser le quadruple du salaire social minimum pour travailleur non qualifié. De plus, chaque employeur se voit rembourser le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales de leurs salariés dont les demandes de congé individuel à la formation ont été acceptées.

Au-delà du congé individuel de formation, le législateur prévoit d'autres mesures pour faciliter l'accès individuel à la formation :

- **Le congé jeunesse** (permettant aux responsables d'activités pour jeunes de préparer des brevets et de suivre des activités éducatives et des formations),
- **Le congé linguistique** (permettant d'apprendre ou perfectionner sa connaissance de la langue luxembourgeoise),
- **L'aménagement personnel du temps de travail** (permettant au salarié travaillant en horaire mobile de profiter d'une organisation flexible du temps de travail pour **participer** à des formations),

Les particuliers peuvent aussi bénéficier de certaines aides financières, notamment la **déductibilité fiscale** des dépenses de perfectionnement professionnel ainsi que les **aides financières pour études supérieures**.

Si les aides en vigueur ont le mérite de fournir, depuis des années, tant aux entreprises qu'aux individus, un certain support dans les efforts de formation continue, **il est évident qu'une mise à jour des dispositifs s'impose face aux enjeux nouveaux des environnements de travail**.

D'importantes marges de progression dans un contexte de fort ralentissement dû à la crise

La Chambre de Commerce a interrogé les entreprises au printemps 2021, dans le cadre du [Baromètre de l'Économie](#), sur leurs politiques de formation, récentes et futures, et l'utilisation des aides dédiées. Il en résulte un panorama fiable, en temps de crise, reposant sur un échantillon de près de 630 entreprises de 6 salariés et plus, représentatives de l'économie luxembourgeoise, qui a répondu à l'enquête menée par l'institut TNS-ILRES sous la direction de la Chambre de Commerce.

Bien que les entreprises fassent généralement un effort de formation interne, il en ressort notamment qu'une part bien trop importante d'entreprises luxembourgeoises ne fait pas appel (36,6%) ou seulement de manière ponctuelle (40,3%) à des prestataires externes pour développer les compétences de leurs salariés. C'est d'autant plus vrai pour les entreprises de 6 à 10 salariés, 48,9% d'entre elles ne faisant pas appel à de tels prestataires externes, et pour celles de 10 à 49 salariés, qui sont 35% dans ce même cas. Certains secteurs sont aussi particulièrement concernés par le faible recours à des prestataires externes de formation : HORECA, construction et commerce. Le secteur de la finance est en revanche plus enclin à former son personnel grâce à des prestations externes, avec seulement 21,1% des entreprises financières ne faisant pas appel à ces prestataires.

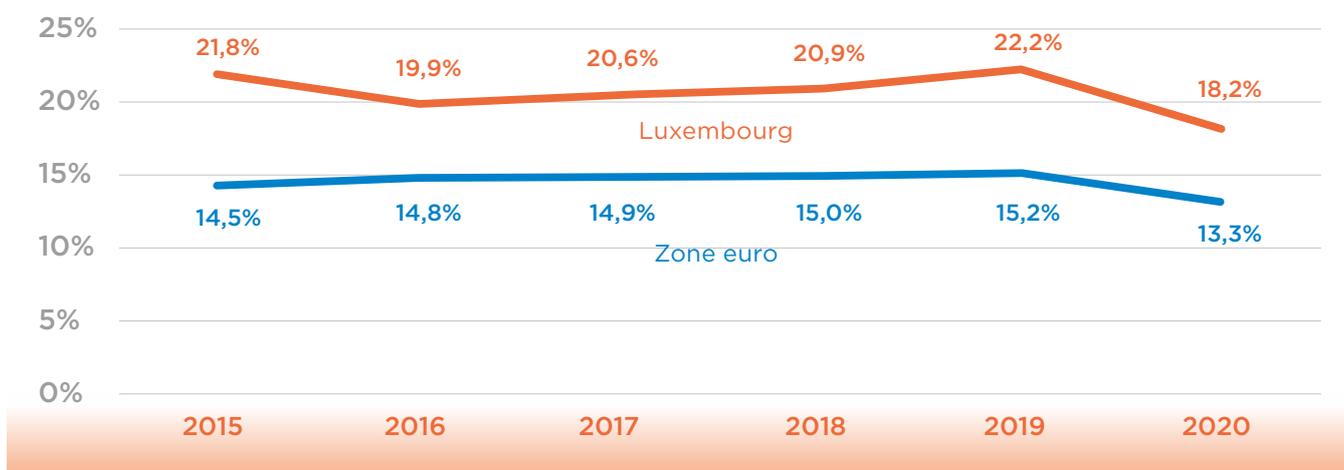
En corollaire, plus d'une entreprise sur deux a consacré moins de 0,5% de sa masse salariale brute à son budget de formation en 2019 et huit sur dix, moins de 1,5%. Elles sont 8% à avoir dépensé plus de 2,5% de leur masse salariale brute à leur budget de formation. C'est le cas de 7,1% des entreprises de moins de 50 salariés et de 12,7% de celles de plus de 50 salariés. Le très faible investissement dans la formation concerne tous les secteurs, le pourcentage d'entreprises qui ont dépensé moins de 0,5% de leur masse salariale brute en budget de formation allant de 46,0% pour l'industrie à 64,4% pour l'HORECA.

Budget de formation des entreprises en % de la masse salariale brute en 2019					
Moins de 0,5%	De 0,5% à 1,5%	De 1,5% à 2,5%	De 2,5% à 3,5%	De 3,5% à 4,5%	Plus de 4,5%
50,1%	30,1%	12,0%	4,8%	1,8%	1,4%

Source: Baromètre de l'Économie du 1^{er} semestre 2021 - Thématique: Skills & Training

Le Baromètre de l'Économie révèle par ailleurs que nombre d'entreprises ont vu leur budget de formation diminuer en 2020 par rapport à 2019. C'est le cas pour 36,5% d'entre elles, quand 50,3% ont vu leur budget se stabiliser et 13,1% augmenter. Cette baisse s'observe aussi au niveau du taux de participation des personnes en emploi à l'éducation et à la formation au cours des 4 semaines précédant l'enquête annuelle d'Eurostat. Au Luxembourg, ce taux est passé de 22,2% en 2019 à 18,2% en 2020. Une baisse similaire a eu lieu dans tous les pays européens. Cet indicateur montre cependant des différences très significatives entre les pays. Si le Luxembourg fait mieux que ses pays voisins, la Belgique (8,5%), l'Allemagne (12,1%) et la France (16,7%), ses performances en la matière sont éloignées de celles du Danemark (24,1%), des Pays-Bas (26,8%) ou encore de la Suisse (32,9%).

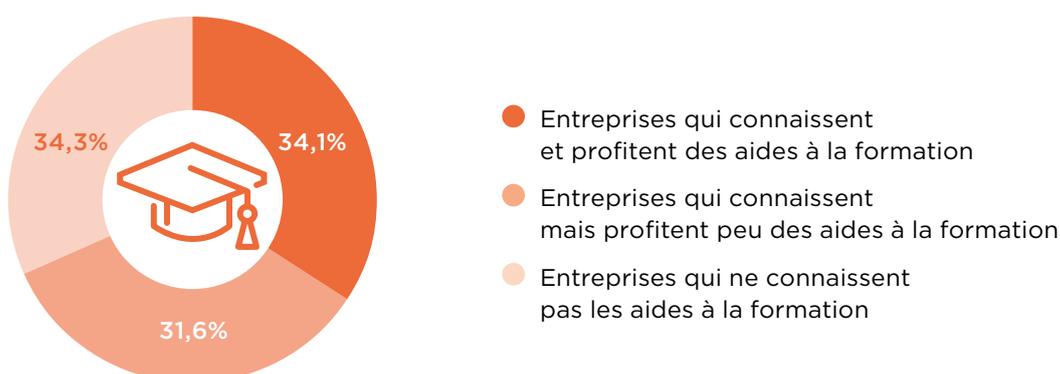
Taux de participation des personnes en emploi à l'éducation et à la formation au cours des 4 dernières semaines



Source: Eurostat

33,8% des entreprises estiment que leur budget de formation devrait augmenter au cours des 3 à 5 prochaines années, 50,8% qu'il devrait être stable et 15,4% qu'il serait en diminution, dont 8,6% en raison de la situation économique. La crise pourrait ainsi avoir une incidence à moyen terme sur l'effort de formation des entreprises, les entreprises de 6 à 9 salariés étant les plus concernées. Les entreprises financières (50,3%), industrielles (39,2%) et du commerce (38,9%) anticipent une hausse notable de leur budget de formation, et donc de leurs besoins en compétences. Dans l'ensemble, les acteurs économiques luxembourgeois ont déclaré lors du *Baromètre de l'Économie* du printemps 2021 avoir d'importants besoins de compétences pour leur développement et ceci dans tous les domaines : digitaux, organisationnels, relationnels et techniques.

S'agissant des aides à la formation, 34,3% des entreprises ne les connaissent pas, 31,6% y ont peu recours et seulement 34,1% en ont connaissance et en profitent véritablement. La méconnaissance des aides concerne 41% des entreprises de 6 à 9 salariés et 35,7% des entreprises de 10 à 49 salariés. Si les entreprises de 50 salariés et plus sont bien moins concernées par cette méconnaissance, elles sont seulement 60,7% à en profiter pleinement.



Source: Baromètre de l'Économie du 1^{er} semestre 2021 - Thématique: Skills & Training

La principale aide utilisée par les entreprises est le cofinancement de la formation (34,9%), devant le congé individuel de formation (22,2%), les subsides pour cours de langue luxembourgeoise (8,1%) et le congé linguistique (4,9%). Il existe un lien fort entre la taille de l'entreprise et son recours au cofinancement de la formation. [Les derniers chiffres de l'Observatoire de la Formation](#) concernant cette aide portent sur l'année 2018, soit l'année d'entrée en vigueur de la loi du 29 août 2017 abaissant le taux de l'aide de cofinancement. L'aide de l'État à la formation professionnelle continue s'est élevée à 35,4 millions d'euros en 2018, soit une chute de 38,9% par rapport à 2017. Cette baisse est ainsi plus importante que la diminution du taux de cofinancement de l'État de 20% à 15%. Pourtant, le nombre de demandes avait légèrement augmenté en un an, passant de 1.687 à 1.721. En 2018, le montant moyen des aides de cofinancement attribué atteignait 20.582 euros par demande et 164 euros par salarié. L'Observatoire de la Formation indiquait que 32,8% des entreprises privées de 10 salariés et plus percevaient l'aide de l'État, ce qui est en concordance avec les résultats du *Baromètre de l'Économie*.

Pour l'année 2020, la somme totale des remboursements aux entreprises liés au congé individuel de formation s'élevait à 2,3 millions d'euros. Cette aide ne contribuerait donc que modestement à inciter davantage à la formation, par rapport à l'aide de cofinancement.

Malgré leur vocation d'incitation à la montée en compétences de la main-d'œuvre, les aides à la formation sont invisibles pour un nombre important d'entreprises (moins de 2.000 dossiers sont avisés chaque année par l'INFPC, un chiffre qui contraste quelque peu avec les plus de 37.800 entreprises actives référencées dans le répertoire 2021 des entreprises luxembourgeoises du STATEC) tandis que la réforme de 2017 a fortement porté atteinte au montant total d'aides reçues par les entreprises. Si cette réforme a eu pour conséquences de contenir les dépenses publiques, elle a, en revanche, été contreproductive s'agissant de l'accès à ces aides des PME et des secteurs qui forment le moins, deux objectifs pourtant affichés au moment de la réforme. Pourtant, les aides à la formation sont essentielles pour relancer les politiques de formation des entreprises suite au ralentissement provoqué par la crise et pour répondre aux fortes attentes exprimées en termes de besoins de compétences, ceci dans le contexte d'une formation plus développée au Luxembourg que dans la moyenne européenne, mais très loin des pays leaders en la matière tels que les Pays-Bas ou la Suisse.

Quelle est l'opinion des entreprises sur les mesures nécessaires pour développer la formation professionnelle continue ?

Lors de l'enquête du *Baromètre de l'Économie*, il a été proposé aux dirigeants d'entreprises de déterminer leur top 3 des mesures les plus à même d'inciter les entreprises à renforcer leurs actions de formation. La mesure plébiscitée est **l'augmentation des aides à la formation à destination des entreprises**, citée dans 51% des cas, **l'adaptation de l'offre de formation professionnelle continue** étant l'autre besoin fortement mis en avant par les dirigeants d'entreprises. Relativement loin de ces deux mesures prioritaires, quatre autres propositions ont été citées fréquemment lors de l'enquête du Baromètre de l'Économie. Il s'agit de **l'accompagnement par un organisme de formation agréé pour détecter les besoins en compétences et établir un plan de formation**, de **l'optimisation des informations concernant les aides**, du **renforcement de l'offre digitale et de l'amélioration de la qualité de l'offre de formation disponible**. Le développement des parcours de formation diplômants (bac+2 et plus) accessibles a été mentionné dans 16% des cas. L'orientation par un organisme de formation agréé dans l'identification d'offres de formation adaptées et l'introduction d'un droit individuel à la formation ont été peu priorisées par les dirigeants d'entreprises.

Des secteurs ont davantage mis en avant certaines mesures proposées. Ainsi, l'adaptation de l'offre a été évoquée par plus d'une entreprise sur deux des transports et de la finance. L'amélioration de l'offre de formation, est quant à elle souhaitée en particulier par les secteurs financiers et de la construction. Le développement de nouveaux parcours de formation diplômants est aussi espéré par plus d'une entreprise financière sur quatre. Par ailleurs, l'accompagnement par un organisme de formation pour détecter les besoins en compétences et établir un plan de formation a été cité par 31% des entreprises industrielles et 29% de celles du commerce. Enfin, ce sont les secteurs de l'HORECA (27%), de la construction (27%) et du commerce (26%) qui ont le plus souvent évoqué le besoin d'un soutien par un organisme de formation pour identifier des offres de formation adaptées. Il apparaît, au vu des différences notables entre secteurs, que les politiques à mettre en œuvre pour développer davantage la formation professionnelle continue requièrent de définir, au-delà de dispositifs globaux, des stratégies ciblées, voire sectorielles, selon les compétences recherchées. Ainsi, un dispositif visant à accompagner spécifiquement les entreprises industrielles dans l'élaboration de leur plan de formation pourrait avoir un impact positif significatif sur l'amélioration des compétences de leurs effectifs.

Donner de l'ESSOR à la formation en entreprise via un accès collectif plus performant

Si certains éléments indiquent que l'investissement des employeurs dans la formation pourrait augmenter dans certaines entreprises malgré l'apparition de la Covid, le tableau est loin d'être clair. En effet, la situation est variable selon les secteurs, sachant notamment qu'après des petites et moyennes entreprises les ressources sont susceptibles d'être limitées au cours des prochaines années alors qu'elles cherchent à regagner le terrain perdu à la suite de la pandémie de Covid. Par conséquent, **il sera particulièrement important de mettre en place un mécanisme d'aides à la formation plus attractif, ceci pour aider notamment les PME, qui disposent de ressources plus limitées pour la mise à niveau et la reconversion de leur personnel, à avoir un meilleur accès à une offre de formation** qui soit en ligne avec leurs besoins en compétences.

Ainsi, avant de considérer l'introduction de nouveaux outils d'aides à la formation, tel qu'un droit individuel à la formation ou un compte individuel de formation qui est actuellement en cours de discussion à une échelle nationale et européenne, **il apparaît plus pertinent d'analyser et d'ajuster l'existant qui, à ce stade, est insuffisamment exploité**. Ceci concerne en particulier l'accès collectif à la formation, largement méconnu et sous-utilisé par les entreprises, alors qu'il devrait représenter la pierre angulaire de l'investissement public dans la formation.

Le cofinancement de la formation en entreprise, pilier d'une stratégie en matière de compétences

- Grâce à la connaissance de leur métier et de l'évolution de leurs marchés et concurrents, les entreprises et les réseaux sectoriels sont les mieux placés pour orienter la conception d'un écosystème de la formation résilient, durable et performant. Ce sont les partenaires de prédilection pour définir les compétences clés du futur autour desquelles la formation doit s'articuler.
- Les reconversions professionnelles provoquées par la numérisation et les autres transformations du travail se réaliseront en grande partie à l'intérieur même des entreprises. Ce type de reconversion est souhaitable pour les salariés qui conservent ainsi leur employabilité.
- La montée en compétences des équipes et la promotion interne sont des moyens privilégiés par les entreprises pour répondre à leur défi de manque de main-d'œuvre qualifiée.
- Un accès collectif plus moderne est à concevoir de manière complémentaire à d'autres aides et à privilégier avant de considérer le développement de nouveaux dispositifs tels qu'un droit individuel à la formation.
- Les différentes analyses, dont les résultats du Baromètre de l'Économie 2021, montrent clairement que le co-financement de la formation en entreprise est insuffisamment sollicité, voire même largement méconnu.

Il s'agit dès lors de **concevoir, avec les acteurs clés du système et sous considération de l'étude OCDE en cours, un écosystème de la formation professionnelle moderne** qui tienne compte des nombreux enjeux auxquels les entreprises sont confrontées. Les résultats du *Baromètre de l'Économie* apportent, dans ce contexte, des orientations tangibles et montrent **la nécessité de donner de l'ESSOR au dispositif d'aide à la formation pour le rendre plus performant** et dûment l'articuler autour d'une approche « *skills* ».

Étendre le champ d'éligibilité de l'accès collectif

Le co-financement étatique doit promouvoir la formation aux compétences recherchées sur le marché du travail de manière plus poussée, ce qui présuppose l'implémentation, à une échelle nationale, d'une véritable **stratégie de prospection des professions et des compétences**. En effet, sur base d'une telle approche, le Gouvernement favorisera le développement des compétences requises par le marché du travail et permettra aux personnes touchées par des suppressions de postes de se reconvertir, soit à l'intérieur de la même entreprise, ou du même secteur d'activité, soit dans un autre secteur davantage porteur. En même temps, le champ d'éligibilité de l'accès collectif est à revoir dans la mesure où **les travailleurs indépendants** sont exclus du cofinancement en entreprise depuis 2018, ce qui doit être reconsidéré. Considérant que l'activité d'indépendant va souvent de pair avec une situation précaire, qui se trouve d'ailleurs amplifiée sous l'effet de la crise sanitaire, l'accès à la formation est d'autant plus indispensable pour ces professionnels, pour leur permettre de maintenir leur niveau de savoir, savoir-faire et savoir-être et donc de pouvoir rester compétitifs. À court terme, dans la volonté de diminuer les effets néfastes de la pandémie sur tous les actifs, les indépendants devraient donc être intégrés dans le champ d'application du cofinancement de la formation en entreprise. Outre cette mesure d'urgence, il sera nécessaire à terme de mettre en œuvre un système dûment articulé, pour soutenir les indépendants dans leurs efforts en matière de formation professionnelle continue. Et pour cause, la base légale du Code du travail, en l'occurrence la loi du 29 août 2017 actuellement en vigueur, limite le champ d'application du cofinancement de la formation en entreprise aux seuls salariés affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise et liés par un contrat de travail à une entreprise légalement établie au Grand-Duché et y exerçant principalement son activité.

Simplifier les démarches administratives pour les entreprises

Une simplification administrative pour demander l'aide à la formation en entreprise représente un autre levier puissant pour activer l'investissement dans la formation. Actuellement, le portail lifelong-learning.lu rassemble sur une plateforme l'ensemble des informations relatives à la FPC y incluses celles concernant les aides. En revanche, la gestion des aides à la formation est morcelée en raison d'une répartition entre différentes entités, voire ministères. Ainsi, l'instruction des demandes de cofinancement est prise en charge par l'INFPC, le congé individuel de formation est géré par le Service de la formation professionnelle et d'autres aides encore, comme par exemple le congé linguistique, sont gérées au niveau du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire. Si une telle répartition est en partie inévitable, notamment en raison de différentes bases légales, des améliorations sont néanmoins identifiables pour davantage appliquer le concept de la simplification administrative à la formation professionnelle continue. Ainsi, **une plateforme de type «front-office» d'interlocuteurs des entreprises devrait être créée pour centraliser, tant pour l'entreprise que pour l'apprenant, l'ensemble des informations et des démarches à réaliser en relation avec la formation professionnelle continue** (demande d'obtention d'un agrément en tant qu'organisme de formation, demande des différentes aides à la formation, suivi du statut des dossiers en cours, etc.). Un tel outil s'inscrirait dans une approche de transparence permettant à tous les bénéficiaires de suivre leurs dossiers d'aides à la formation. D'autres pistes sont à considérer pour **faciliter les procédures de demande d'aides à la formation** (digitalisation des demandes, idée du « tiers payant » transposée dans le domaine de la formation pour accélérer les procédures de remboursement vis-à-vis des entreprises, etc.).

Sensibiliser et Orienter les entreprises et les individus

Considérant que notamment les PME n'ont souvent pas les moyens humains et/ou financiers pour assurer un suivi professionnel de la formation en interne, **des outils** devraient être développés **pour aider les entreprises à mener des réflexions sur l'évolution des compétences requises et développer des plans de formation et de carrière**. Un dispositif d'accompagnement pourrait, le cas échéant, compléter cette offre, notamment pour les petites et moyennes entreprises. **Le co-financement public** devrait être rendu **éligible** pour les frais engendrés dans ce contexte. Cet élargissement pourrait être remplacé par la mise en place de chèques « Stratégie compétences » finançant ces mêmes actions si ce dispositif se révélait plus efficace sur le plan administratif. En parallèle, il serait important de sensibiliser les entreprises et la main-d'œuvre à la nécessité de l'amélioration continue des compétences et aptitudes. Il serait par ailleurs pertinent d'établir une stratégie cohérente en matière de professions sous tension, de professions sous transformation et de professions émergentes en proposant des passerelles favorisant la reconversion professionnelle qui se baseraient notamment sur des bilans individuels de compétences. Il est évident qu'une telle approche requiert un changement de mentalité qui ne peut s'opérer qu'à moyen terme. L'apprentissage tout au long de la vie devrait devenir un réflexe plus naturel.

Revaloriser l'accès collectif

Si certaines mesures conjoncturelles, telles que le financement par le Fonds pour l'emploi de formations des personnes touchées par le chômage partiel, ont pu être mises en place ces derniers mois par le Gouvernement pour atténuer les conséquences de la crise Covid-19, un effort durable de la contribution publique en faveur de la formation sera nécessaire pour stimuler le recours à la formation professionnelle continue dans les entreprises. Force est de constater que la réduction budgétaire étatique dans l'accès collectif, intervenue à la suite des modifications légales de 2017, enrayerait la capacité du Luxembourg à répondre aux défis en termes de développement de main-d'œuvre en entreprises. Une réforme légale post-Covid s'impose donc d'urgence pour ce dispositif d'aide à la formation, qui devrait être **augmenté de 15% actuellement à au moins 20%**, ce qui reviendrait à réadopter le **taux de co-financement** tel qu'en vigueur avant la réforme de 2018. En parallèle, un mécanisme de financement nuancé pourrait être considéré au travers d'un **taux privilégié de 40% pour soutenir l'investissement dans la formation aux compétences digitales et environnementales**, soit la majoration déjà applicable pour certaines catégories de salariés. Ce même taux pourrait être appliqué pour favoriser la formation à certaines compétences clés recherchées par les entreprises.

L'accès amélioré à la formation, qui passe notamment mais pas uniquement, par une revue à la hausse des investissements publics dans la formation, doit être considéré de manière holistique et globale pour ainsi agir sur différents facteurs, qui dans leur ensemble, vont permettre de faire émerger un écosystème de la formation plus moderne, résilient et durable dont l'**approche « skills »** représente l'élément clé. Dans le cadre de l'élaboration d'une stratégie nationale pour les compétences, l'occasion devrait être saisie d'agir sur l'efficacité des investissements publics dans la formation. Ceci devrait aller de pair avec la mise en œuvre d'une véritable **méthodologie de prospection des compétences**, grâce au retour du terrain de la part des entreprises et des fédérations, pour ainsi dresser une **cartographie des fonctions à pourvoir** à court et moyen termes et développer, sur cette base, les programmes de formation afférents. Cette méthodologie d'analyse est déjà mise en œuvre par la Chambre de Commerce, en collaboration avec les représentants sectoriels et ses entités de formation, pour certains secteurs d'activités, comme la logistique ou le commerce, ce qui permet de comprendre quels sont les facteurs de transformation, comment évoluent les professions et comment se font les passerelles, entre professions d'un même secteur ou entre secteurs d'activité. Cet outil représentera le socle pour orienter les trajectoires professionnelles et soutenir les formations destinées à faire l'objet des aides publiques à la formation, en particulier de l'accès collectif.

Dix recommandations pour donner de l'ESSOR à la formation en entreprise via un accès collectif plus performant

1. Revoir à la hausse le taux de co-financement de base de l'accès collectif à la formation de 15% à 20%.
2. Appliquer un taux de 40% de manière ciblée pour soutenir la formation aux compétences digitales et environnementales, voire certaines compétences clés émergentes dans le cadre de la transformation des environnements de travail.
3. Mettre en place le principe du « tiers payant » pour l'accès collectif pour ainsi remédier aux temps de remboursement trop longs vis-à-vis des entreprises.
4. Inclure les travailleurs indépendants dans le champ d'application du cofinancement de la formation en entreprises.
5. Soutenir les entreprises dans l'élaboration des plans de formation et de carrière de leur personnel via des services de conseils et d'accompagnement ciblés, notamment pour les PME.
6. Élargir le champ d'éligibilité du co-financement de la formation en entreprise en incluant des frais annexes comme le coût lié au développement des plans de formation, les bilans de compétences, etc.
7. Accélérer la digitalisation des demandes de co-financement de la formation.
8. Créer une plateforme unique pour renseigner les entreprises et les individus sur l'apprentissage tout au long de la vie, les aides disponibles et y centraliser les démarches y relatives.
9. Multiplier les campagnes de promotion de l'accès collectif et sensibiliser davantage les entreprises ainsi que les individus à la nécessité de s'engager dans l'apprentissage tout au long de la vie.
10. Combiner l'accès collectif modernisé avec une approche rigoureusement axée sur les *skills* sur base d'une stratégie de prospection des compétences et des professions.

Auteurs:

Services Formation et Affaires Économiques

Contactez les auteurs:

eco@cc.lu ;
Formation@cc.lu