

Le cofinancement peut-il être réclamé en cas de formation en situation de travail ?

Réponse courte

Oui, le cofinancement public peut être obtenu pour des formations en situation de travail au Luxembourg, sous réserve de conditions strictes. Ces formations doivent être formalisées, encadrées, traçables et distinctes des activités de production. Elles doivent également être intégrées dans un plan de formation annuel et viser un objectif précis d'acquisition ou de renforcement de compétences professionnelles.

L'entreprise doit fournir un dossier complet à l'INFPC, comprenant descriptif pédagogique, calendrier, justificatifs de coûts, et preuves de l'encadrement. Le taux de cofinancement varie selon la taille de l'entreprise, dans la limite de 15 % de la masse salariale pour les grandes entreprises, et jusqu'à 35 % pour les PME ou certains publics cibles.

Définition

La formation en situation de travail désigne toute activité de développement des compétences réalisée directement sur le lieu de travail, dans des conditions réelles d'exercice, sous la supervision d'un tuteur ou d'un formateur interne. Elle inclut notamment le compagnonnage, le tutorat, l'apprentissage encadré ou les parcours individualisés, intégrés à l'activité professionnelle.

Elle se distingue d'un simple transfert informel de savoir-faire : elle doit faire l'objet d'une **structuration pédagogique**, avec un objectif d'apprentissage clair, une méthode encadrée, une évaluation, et une **traçabilité** rigoureuse pour être considérée comme éligible au cofinancement.

Conditions d'exercice

Les conditions cumulatives d'éligibilité au cofinancement sont les suivantes :

- La formation doit être **inscrite dans le plan de formation annuel** validé par l'employeur.
- Elle doit viser un objectif précis et vérifiable d'acquisition ou de renforcement de compétences.
- La **durée, le contenu, les résultats attendus** et les modalités pédagogiques doivent être **formalisés par écrit**.
- L'action doit concerner un ou plusieurs **salariés liés par contrat de travail luxembourgeois**.
- Les heures de formation doivent être **distinctes des heures de production**, clairement identifiables.
- L'action doit être **encadrée** par une personne compétente (tuteur, formateur interne).
- L'entreprise doit respecter les principes d'**égalité de traitement et de non-discrimination** dans le choix des bénéficiaires.

Modalités pratiques

Le dossier de demande de cofinancement à transmettre à l'INFPC doit contenir :

- Une **description détaillée** de la formation (objectifs, compétences visées, méthodes utilisées).
- Le **calendrier des sessions**, précisant les horaires dédiés à la formation.
- La **liste des salariés bénéficiaires**, leur statut, leur poste.
- Les **modalités d'encadrement** (nom du tuteur, méthode, suivi).
- Les **coûts internes justifiés**, notamment le temps consacré par le tuteur ou les supports de formation.
- Les **modalités d'évaluation** de la progression des participants.
- Des **pièces justificatives** attestant de la réalisation effective de la formation (feuilles de présence, attestations, comptes rendus).

Le **taux de cofinancement** varie selon :

- La **taille de l'entreprise** :
 - Jusqu'à **15 %** de la masse salariale annuelle pour les entreprises de plus de 250 salariés.
 - Jusqu'à **35 %** pour les PME (moins de 250 salariés).
- Et selon les publics visés (salariés peu qualifiés, âgés de plus de 45 ans, etc.).

Le dépôt du dossier doit respecter les **délais fixés par la réglementation INFPC** (généralement avant le 31 mai de l'année suivant l'exercice concerné).

Pratiques et recommandations

- **Formaliser** chaque action par une fiche descriptive, intégrée au plan de formation.
- Préciser les **modalités pédagogiques**, les supports utilisés, et le déroulement prévu.
- Éviter toute confusion entre les **heures de production** et les **heures de formation** ; un découpage horaire clair est indispensable.
- Veiller à la **traçabilité documentaire** (feuilles de présence signées, fiches de suivi).
- Mettre en place une **évaluation formelle des acquis**, même pour des formations internes.
- Prévoir un **rôle clairement défini pour le tuteur**, avec une charge de travail compatible.
- Respecter le **RGPD** lors du traitement des données personnelles dans les dossiers de formation.

Cadre juridique

Le cofinancement des formations en situation de travail est encadré par :

- **Loi modifiée du 19 décembre 2008** relative à la formation professionnelle continue :
 - Article 1er : définition de la formation professionnelle continue
 - Articles 2 à 5 : conditions de cofinancement
 - Article 7 : public cible et taux majorés
- **Règlement grand-ducal modifié du 31 juillet 2020** fixant les modalités d'application du cofinancement
- **Guides pratiques INFPC 2025** sur la reconnaissance des formations en situation de travail

La reconnaissance d'une formation en situation de travail comme éligible au cofinancement dépend largement de la **qualité de la documentation** fournie. Le simple fait qu'une activité se déroule en entreprise ne suffit pas : **la structuration pédagogique, l'encadrement et la traçabilité sont des critères essentiels**. Un défaut de rigueur dans la formalisation expose à un refus ou à une récupération de l'aide versée.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.