

Remarques concernant la sollicitation d'aides étatiques dans le cadre de la formation professionnelle continue

La loi du 22 juin 1999 sur la Formation Professionnelle Continue a pour objectif principal de soutenir la formation professionnelle continue et d'encourager son développement. Aussi l'UEL part-elle du principe que toute interprétation de la loi doit se faire dans cet esprit.

Au niveau de la mise en place de la loi, les entreprises sont confrontées à plusieurs types de difficultés :

1. Problèmes d'interprétation

- La demande d'agrément doit être comprise comme un exercice de planification, de structuration et de budgétisation des formations projetées. Ceci comporte que des écarts en terme de coût surgissent entre les actions de formation effectivement réalisées et les actions de formations initialement prévues. L'UEL propose que le seuil au-delà duquel la variation doit être signalée soit fixé à 20% par rapport au budget total (et non par rapport à la variation des frais par action individuelle ou le nombre et le contenu des actions individuelles déclarées).
- Puisqu'il s'agit d'une loi sur l'accès collectif à la formation, l'UEL estime que la proportion du temps destiné à la formation qui doit se situer à l'intérieur de l'horaire normal de travail (50%) doit être interprétée au niveau de l'entreprise/programme de formation et non pour chaque action / employé pris individuellement. Une clarification est absolument nécessaire puisque certaines entreprises n'ont pas introduit de plan de formation en raison du fait qu'une grande partie des formations sont dispensées le soir. Pourtant il s'agit bien de formations prises en charge par l'employeur pour le développement des ressources humaines (accès collectif).
- Les entreprises se voient confrontées à l'exigence d'emprunter une méthode de comptabilisation rigide à base d'une logique qui n'est pas la leur. L'objectif du bilan de formation étant de récapituler et de comptabiliser les actions de formation réalisées, ce bilan doit pouvoir se faire selon les critères internes du service de formation de l'entreprise.
- La question de l'éligibilité des frais de TVA semble être interprétée de plusieurs façons. Au niveau de la grande masse des factures, la gestion d'une éventuelle non-éligibilité est impossible à opérer au quotidien puisque cette gestion est en contradiction avec le fonctionnement du service Comptabilité (qui comptabilise tvac).
- En ce qui concerne les frais de location, les sociétés ayant des locaux dédiés à la formation au sein de l'établissement même peuvent considérer comme frais éligibles les charges s'y rapportant. Il va de soi que ces frais doivent être éligibles dans leur totalité. En effet, même si ces locaux ne sont occupés que périodiquement, la société doit bien en supporter les frais intégralement. Il faut noter que cette question avait déjà été tranchée dans le passé dans ce sens et qu'une interprétation différente n'est pas acceptable.

- L'estimation du coût horaire salarial et de la masse salariale doivent pouvoir se faire en intégrant les coûts salariaux totaux, incluant les cotisations patronales, les gratifications, les bonus, les contre-valeurs en espèces des avantages en nature, les treizièmes mois, ...
- Des procédures qui excluent toute interprétation doivent être précisées et des délais réalistes doivent être adoptés.
- Le rôle de l'INFPC doit être clairement circonscrit.

2. Problèmes « techniques »

Plusieurs questions très précises se posent :

- Que doit-on faire des formations s'étalant sur plusieurs années ou des formations débutant par exemple en novembre 2001 et se terminant en février 2002? Doit-on considérer dans ce dernier cas l'année où le coût de cette formation a été assumé ou l'année de la fin (ou du début) de la formation?
- De nombreuses sociétés remboursent en cas de réussite les frais de formation que leurs employés ont pris en charge personnellement. Comment traiter cet aspect?
- En ce qui concerne les heures de formation en présence d'un tuteur sur le poste de travail («on-the-job training» comme la formation à l'utilisation d'une machine, l'apprentissage des spécificités d'un emploi, ...), le coût salarial du tuteur fait-il partie des frais éligibles comme ceux d'un formateur interne ou non?

3. Problèmes procéduraux

- Au niveau de la demande d'agrément, il est quasiment impossible d'établir un plan de formation avec toutes les précisions requises pour la fin de l'année de calendrier précédant celle au cours de laquelle la formation est dispensée:
 - Une majorité d'entreprises effectuent en fin d'année une évaluation de chaque salarié, évaluation engendrant des besoins en formation, et les décisions y relatives doivent être traitées et converties en prévisions de formation. L'accomplissement de ce processus nécessite un temps non négligeable et l'élaboration du plan détaillé ne pourra pas se faire avant la fin de l'année.
 - Les informations requises au niveau du sexe de la personne à former ne sont pas forcément disponibles non plus longtemps en avance.

Il serait par contre possible d'introduire (à la date limite souhaitée – fin de l'année de calendrier) un plan de formation se limitant à tracer les grandes lignes de la formation projetée et ce sur base du budget de formation.

- La limitation à 500.000 LUF de la faculté d'introduire des demandes d'aides sur base de bilans de formation est inadéquate. Pour les petites entreprises ce plafond devrait être relevé ainsi que le rapport des frais de formation avec la masse salariale devrait être réexaminé.
- Beaucoup d'entreprises estiment que leurs comptes sont déjà contrôlés à plusieurs reprises et qu'il n'est point besoin de procéder à un audit externe séparé pour les activités de formation. Un système semblable à celui des déclarations fiscales, où les factures et autres pièces justificatives restent à disposition au sein de l'entreprise aux fins de contrôle par les instances compétentes, serait plus approprié.
- Puisque de toute façon les autorités publiques déterminent le remboursement sur base du rapport final, pourquoi ne pas opérer ce remboursement en un versement unique?

4. Problèmes de communication

Pour ce qui est de la communication avec l'administration, beaucoup d'entreprises déplorent le manque d'informations qui se caractérise par ailleurs par une lenteur certaine. L'UEL propose donc la mise en place de la procédure suivante :

- Définition par entreprise d'un interlocuteur de référence ;
- définition de délais / dates d'introduction limite des différents documents. ;
- définition de délais pour les accusés de réception concernant les demandes d'agrément ;
- clarification / information des bénéficiaires de remboursements effectués par l'Etat (quel pourcentage a été pris en compte, date de la 2me tranche de paiement,...).

5. Problème des formations sectorielles

Un problème général se pose au niveau de l'organisation d'actions de formation au niveau d'un secteur ou d'une branche économique. Il s'agit de formations organisées en commun par différentes entreprises relevant d'un secteur économique pour leurs salariés. Ce genre d'actions étant prévu par la loi, il se pose la question de la mise en pratique. Au lieu de faire introduire un bilan par entreprise, il serait préférable d'accepter un bilan commun par action.

UEL, 7 décembre 2001