



[www.frontaliers-grandest.eu](http://www.frontaliers-grandest.eu)  
DIE INFORMATIONSQUELLE FÜR GRENZGÄNGER

# WEITERBILDUNG VON ARBEITNEHMERN IM PRIVATEN SEKTOR IN FRANKREICH

3. Auflage - JUNI 2019

# INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG

4

PERSÖNLICHES BILDUNGSKONTO

5

VORHABEN FÜR EINE BERUFLICHE NEUORIENTIERUNG

7

BERUFLICHE STANDORTBESTIMMUNG

10

FORMALE ANERKENNUNG NICHT FORMAL/

11

INFORMELL ERWORBENER KOMPETENZEN

UMSCHULUNG BZW. BERUFLICHER AUFSTIEG

13

DURCH DUALE WEITERBILDUNG -PRO A-

# EINLEITUNG

Lebenslanges Lernen ist eine der Maßnahmen, die von der Europäischen Kommission empfohlen werden. Um im Wettbewerb mit den aufstrebenden Wirtschaftsmächten bestehen zu können, müssen Arbeitsplätze geschaffen werden, die an die Gegebenheiten einer Wissensgesellschaft angepasst sind. Die Unternehmen müssen Innovationskraft unter Beweis stellen, um sich auf die technologischen Fortschritte einstellen zu können. Von den Arbeitnehmern ihrerseits werden immer stärker Anpassungsfähigkeit und ausgeprägte Fachkenntnisse erwartet.

Die Aneignung neuer Kenntnisse wird somit für jeden Erwachsenen zu einer Notwendigkeit, um sich an die Veränderungen anpassen und die Dauer des Erwerbslebens verlängern zu können.

Bei dem hierfür erforderlichen lebenslangen Lernen spielen die Unternehmen dahingehend eine zentrale Rolle, als es ihre Aufgabe ist, in die personellen Ressourcen zu investieren. Die Weiterbildung von Arbeitnehmern kann verschiedene Formen annehmen. In vielen Fällen handelt es sich um eine beruflich motivierte Weiterbildung, die dem Zweck dient, sich an Veränderungen des Stellenprofils anzupassen, auf eine Umstrukturierung zu reagieren oder die eigene Karriere gezielt voranzutreiben, indem die persönlichen Fähigkeiten auf den neuesten Stand gebracht werden. Daneben kann es für eine Weiterbildung aber auch persönliche Gründe geben: Aneignung neuer Kompetenzen, Kennenlernen eines neuen Tätigkeitsfelds, berufliche Neuorientierung.

In der Großregion haben Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg zahlreiche Regelungen und Instrumente eingeführt, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, sich für bestimmte Zeiträume von ihren beruflichen Verpflichtungen befreien zu lassen, um ihre Erstausbildung zu ergänzen. Die von den öffentlichen und privaten Einrichtungen angebotenen Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung sind vielfältig und lassen sich an den Einzelfall anpassen: So kann jeder einen ersten Abschluss erwerben, Kurse für eine individuelle Weiterbildung besuchen, Berufserfahrungen anerkennen lassen usw. Auch bezüglich der einzelnen Formen der finanziellen Förderung und der Abwesenheitszeiten besteht die Möglichkeit einer Anpassung an die individuellen Pläne der Arbeitnehmer.

Diese Broschüre richtet sich an die Arbeitnehmer im privaten Sektor, die auf eigene Initiative eine Weiterbildung absolvieren möchten. Sie finden hierin Informationen zu ihren Rechten und zu den Weiterbildungsmöglichkeiten in den verschiedenen Ländern, in denen die Teilgebiete der Großregion liegen.

# PERSÖNLICHES BILDUNGSKONTO

Das Compte Personnel de Formation (persönliches Bildungskonto – CPF) ist Anfang 2015 an die Stelle des Droit Individuel à la Formation (individuelles Recht auf Weiterbildung – DIF) getreten. Das CPF ermöglicht es jedem Arbeitnehmer im privaten Sektor, Ansprüche auf Weiterbildung zu erlangen, die ihm die Möglichkeit geben, sich von der Arbeit freustellen zu lassen, um eine finanziell geförderte Weiterbildung zu absolvieren. Seit dem 1. Januar 2019 werden auf dem Bildungskonto CPF gemäß dem Arbeitsgesetz „Loi portant sur la liberté de choisir son avenir professionnel“ (Gesetz für die Freiheit, über die eigene berufliche Zukunft selbst zu entscheiden) nicht mehr Stunden, sondern Euro gutgeschrieben.

Arbeitnehmer, die mindestens die Hälfte der gesetzlich oder im Tarifvertrag vorgesehenen Jahresarbeitszeit abgeleistet haben, erhalten seit 2019 einen Gesamtbetrag von 500 € pro Jahr (15 € pro Stunde), um sich weiterbilden zu können.

Der Höchstbetrag für das gesamte Berufsleben beträgt 5.000 €. Für gering- bzw. unqualifizierte Arbeitnehmer (mit BEP: Berufsfachschulabschluss oder CAP: Facharbeiterbrief) beläuft sich die Gutschrift auf 800 € (Höchstbetrag von 8.000 €). Die Gutschrift auf dem persönlichen Bildungskonto erfolgt durch eine entsprechende Meldung des Arbeitgebers.

Die von den Arbeitnehmern vor der Einführung des CPF im Jahr 2015 im Rahmen des DIF (individuelles Recht auf Weiterbildung) erworbenen Stunden können bis zum 31. Dezember 2020 genutzt werden.

Damit Sie sich über den Umfang Ihrer Ansprüche auf Weiterbildung informieren können, müssen Sie Ihr persönliches Bildungskonto auf der offiziellen Website aktivieren : [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr).

## VORAUSSETZUNGEN

Das Bildungskonto CPF richtet sich an alle Beschäftigten ab 16 Jahren. Abweichend von dieser allgemeinen Regel können auch 15-Jährige mit einem Ausbildungsvertrag dieses Angebot nutzen. Ihre Gutschrift auf dem Bildungskonto können Sie unabhängig davon, ob Sie beschäftigt oder auf der Suche nach einer Beschäftigung sind, in Anspruch nehmen.

## FÖRDERFÄHIGE WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN

In seinem persönlichen Bereich auf der Website [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) kann sich der Beschäftigte bzw. Arbeitsuchende über die Weiterbildungen informieren, die er absolvieren kann. Welche Weiterbildungsmaßnahmen das sind, hängt vom Arbeitsort und von der Branche ab.

Förderfähig sind folgende Weiterbildungen :

- Im CPF-Bereich aufgeführte Weiterbildungen, mit denen ein Zeugnis, eine Bescheinigung oder ein Nachweis über eine Berufsqualifikation erworben werden kann.
- Weiterbildungen, mit denen ein Nachweis über „Basiswissen und berufliche Grundkompetenzen“ erworben werden kann (CléA-Zertifikat – siehe die Website [www.certificat.clea.fr](http://www.certificat.clea.fr)),
- Begleitung und Unterstützung beim Verfahren für die formale Anerkennung nicht formal/informell erworbener Kompetenzen (Validation des acquis de l'expérience – VAE),
- Berufliche Standortbestimmung (Bilan de compétences),
- Vorbereitung auf die theoretische und praktische Führerscheinprüfung für Fahrzeuge der Klasse B sowie für Fahrzeuge der Klassen C und D.

Seit dem 1. Januar 2019 müssen die angestrebten Qualifikationen bzw. Nachweise über „Basiswissen und berufliche Grundkompetenzen“ (CléA-Zertifikat) im Répertoire National des Certifications Professionnelles (Verzeichnis der anerkannten Berufsabschlüsse – RNCP) aufgeführt sein, um förderfähig zu sein.

Das persönliche Bildungskonto kann von seinem Inhaber auch für die Förderung einer Weiterbildung im Ausland genutzt werden.

## VORGEHENSWEISE

### Für Arbeitssuchende :

Arbeitssuchende, die ihr persönliches Bildungskonto nutzen möchten, müssen sich an ihren Berater von Pôle emploi (Agentur für Arbeit) wenden. Das persönliche Bildungskonto kann von einem Arbeitssuchenden, der nicht bei Pôle emploi gemeldet ist, außerhalb Frankreichs in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union genutzt werden, falls zwischen Pôle emploi und der öffentlichen Arbeitsagentur des Landes, in dem die betreffende Person Arbeit sucht, eine Vereinbarung abgeschlossen wurde.

### Für Beschäftigte :

Für die Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung außerhalb der Arbeitszeit ist keine Genehmigung durch den Arbeitgeber erforderlich.

Für die Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung während der Arbeitszeit muss vor dem Beginn der Weiterbildung ein Antrag beim Arbeitgeber eingereicht werden: bei Weiterbildungsmaßnahmen mit einer Dauer von weniger als 6 Monaten 60 Tage vor Beginn der Weiterbildung und bei Weiterbildungsmaßnahmen mit einer Dauer von mindestens 6 Monaten 120 Tage vor Beginn der Weiterbildung.

Der Arbeitgeber muss dem Beschäftigten seine Entscheidung innerhalb von 30 Kalendertagen nach Eingang des Antrags mitteilen. Erfolgt keine Antwort durch den Arbeitgeber innerhalb dieser Frist, gilt der Antrag als genehmigt.

Wenn es bei der Weiterbildungsmaßnahme um den Nachweis von „Basiswissen und beruflichen Grundkompetenzen“ (CléA-Zertifikat) oder um die Begleitung und Unterstützung beim Verfahren für die formale Anerkennung nicht formal/informell erworbener Kompetenzen (VAE) geht, nimmt der Arbeitgeber lediglich zur zeitlichen Planung der Weiterbildung Stellung. Die Beantragung einer Weiterbildung erfolgt im persönlichen Bereich der Website : [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr).

## FÖRDERUNG

Wenn die Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, gibt es keine Ausgleichszahlung. Wenn die Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfindet, erfolgt eine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Wenn die Weiterbildungskosten die auf dem Bildungskonto gutgeschriebenen Ansprüche übersteigen, kann eine Aufstockung erfolgen, um die Realisierung der geplanten Weiterbildung zu ermöglichen: Ein solche Aufstockung erfolgt durch eine entsprechende Entscheidung des Arbeitgebers, im Rahmen einer Tarifvereinbarung oder durch einen „Opérateur de compétences“ (OPCO: eine zugelassene Stelle, die für die Finanzierung und Begleitung beruflicher Weiterbildungen zuständig ist).

Auskünfte für die Région Grand Est :

Fongecif Grand Est

Tel. : +33 (0)3 26 03 10 10

[www.fongecif-grandest.org](http://www.fongecif-grandest.org)

## VORHABEN FÜR EINE BERUFLICHE NEUORIENTIERUNG

Das Instrument des Projet de Transition Professionnelle (Vorhaben für eine berufliche Neuorientierung – PTP) ist an die Stelle des zum 1. Januar 2019 abgeschafften Congé individuel de formation (individueller Bildungsurlaub) getreten. Das PTP ermöglicht es Arbeitnehmern, sich von der Arbeit freustellen zu lassen, um mit einer Weiterbildung die notwendige Qualifikation für eine berufliche Neuorientierung bzw. das Erlernen eines neuen Berufs zu erlangen.

Die Weiterbildung, für die ein Antrag auf Freistellung von der Arbeit gestellt wird, muss nicht unbedingt einen Bezug zur beruflichen Tätigkeit des Beschäftigten haben, aber sie muss im Rahmen des Compte personnel de formation (persönliches Bildungskonto – CPF) förderfähig sein.

Die Dauer des Projet de Transition Professionnelle beträgt bei einer Vollzeitmaßnahme ein Jahr oder länger und bei einer Teilzeitmaßnahme 1.200 Stunden oder mehr.



## **VORAUSSETZUNGEN**

Für eine Weiterbildung im Rahmen eines Vorhabens für eine berufliche Neuorientierung (PTP) muss der Beschäftigte ein Beschäftigungsverhältnis von mindestens zwei Jahren (durchgehend oder nicht) nachweisen, davon zwölf Monate beim selben Unternehmen und unabhängig davon, welcher Art die aufeinanderfolgenden Arbeitsverträge waren.

## **FÖRDERFÄHIGE WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN UND ART DER FÖRDERUNG**

Im Rahmen des Projet de Transition professionnelle ist die Auswahl der Weiterbildungen eingeschränkter als beim bisherigen individuellen Bildungsurlaub (Congé Individuel de Formation – CIF). Der im Rahmen des persönlichen Bildungskontos CPF vom Arbeitnehmer ausgewählte Weiterbildungsanbieter muss eine „vorherige Standortbestimmung“ vornehmen. Diese Standortbestimmung ermöglicht es, das Kompetenzniveau und die bereits erworbenen Kompetenzen des Antragstellers zu bewerten, um sich dann ganz auf die mit dem entsprechenden Qualifikationsnachweis angestrebten Ziele konzentrieren zu können. Auf diese Weise kann der Weiterbildungsanbieter die Dauer der angebotenen Weiterbildung anpassen.

## **Die Beratung für die berufliche Weiterentwicklung (Conseil en Evolution Professionnelle – CEP)**

Für eine erfolgreiche Durchführung seines Weiterbildungsvorhabens kann der Arbeitnehmer eine Begleitung durch einen Berufsberater in Anspruch nehmen. Dieser hilft dem Arbeitnehmer bei der Festlegung seines Vorhabens und schlägt ihm einen Finanzierungsplan vor.

Das Weiterbildungsvorhaben wird dem in der jeweiligen Region zuständigen Fongecif (Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation: Fonds zur Verwaltung des individuellen Bildungsurlaubs) vorgelegt (bitte beachten Sie, dass der Fongecif 2020 durch die Commission paritaire interprofessionnelle régionale ersetzt werden soll), der die Zweckmäßigkeit des Vorhabens und die Stichhaltigkeit der vorherigen Standortbestimmung beurteilt, den Antrag auf Kostenübernahme prüft und die Durchführung und Förderung des Projekts genehmigt. Die begründete Entscheidung wird dann dem Arbeitnehmer mitgeteilt.

## **VORGEHENSWEISE**

Beim Arbeitgeber muss unter Einhaltung folgender Fristen ein Antrag auf Freistellung von der Arbeit eingereicht werden :

- bei Weiterbildungsmaßnahmen mit einer Dauer von weniger als 6 Monaten und bei Teilzeitmaßnahmen 60 Tage vor Beginn der Weiterbildung,
- bei Weiterbildungsmaßnahmen mit einer Dauer von mindestens 6 Monaten 120 Tage vor Beginn der Weiterbildung.

Der Arbeitgeber muss dem Beschäftigten seine Entscheidung innerhalb von 30 Tagen nach Eingang des Antrags auf Sonderurlaub mitteilen. Erfolgt keine Antwort durch den Arbeitgeber innerhalb dieser Frist, gilt der Sonderurlaub als genehmigt. Der Arbeitgeber kann den Sonderurlaub für ein Vorhaben für eine berufliche Neuorientierung (PTP) nicht ablehnen, ihn aber um maximal neun Monate verschieben, wenn die Abwesenheit des Beschäftigten die betrieblichen Abläufe des Unternehmens beeinträchtigt.

## **ENTGELTFORTZAHLUNG**

Wenn die Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfindet, können die Beschäftigten, die für ein Vorhaben für eine berufliche Neuorientierung (PTP) von der Arbeit freigestellt sind, unter bestimmten Voraussetzungen ein (anteiliges) Arbeitsentgelt erhalten. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigten, die Weiterbildungsmaßnahme bzw. den Lehrgang, für die bzw. den eine Freistellung von der Arbeit beantragt wurde, gewissenhaft absolvieren, um den angestrebten Qualifikationsnachweis zu erhalten.

Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung :

Lohn/Gehalt :

≤ das 2-fache des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC): 100 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten 12 Monate

≥ das 2-fache des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC): 90 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten 12 Monate – Untergrenze: das 2-fache des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC).

**In Unternehmen mit 50 Beschäftigten und mehr** zahlt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt direkt an den betreffenden Arbeitnehmer und entrichtet die gesetzlich bzw. tarifvertraglich festgelegten Sozialversicherungsbeiträge für ihn. Der Arbeitgeber, erhält dann vom Fongecif (2019) und ab 1. Januar 2020 von der Commission Paritaire Interprofessionnelle eine Erstattung der entsprechenden Zahlungen.

### **In Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten und bei privaten Arbeitgebern**

2019 ist es übergangsweise so geregelt, dass der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung direkt an den Beschäftigten vornimmt. Anschließend erhält er eine Erstattung durch den Fongecif. Ab Januar 2020 erfolgt die Entgeltzahlung direkt durch die Commission Paritaire Interprofessionnelle.

Auskünfte für die Région Grand Est

Fongecif Grand Est

Tel. 03 26 03 10 10

[www.fongecif-grandest.org](http://www.fongecif-grandest.org)



# BERUFLICHE STANDORTBESTIMMUNG

Die berufliche Standortbestimmung (Bilan de compétences) ermöglicht es, Klarheit über die eigenen Fähigkeiten und Absichten zu erlangen, um auf dieser Grundlage eventuell einen beruflichen Plan zu entwickeln bzw. eine Weiterbildung zu planen. Alle Beschäftigten (mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag (UAV) oder einem befristeten Arbeitsvertrag (BAV)) können das Instrument einer beruflichen Standortbestimmung nutzen. Für die berufliche Standortbestimmung kann das persönliche Bildungskonto CPF genutzt werden. Die Freistellung von der Arbeit für eine solche Standortbestimmung ist auf 24 Stunden (aufeinanderfolgend oder nicht) begrenzt.

## VORAUSSETZUNGEN

Der Beschäftigte muss seit mindestens fünf Jahren eine unselbständige Erwerbstätigkeit ausüben und seit mehr als zwölf Monaten bei dem Unternehmen beschäftigt sein, in dem er die Freistellung von der Arbeit beantragt.

## VORGEHENSWEISE

Wenn ein Beschäftigter sein persönliches Bildungskonto für eine berufliche Standortbestimmung außerhalb seiner Arbeitszeit nutzt, muss der Arbeitgeber hierüber nicht informiert werden.

Wenn der Beschäftigte eine berufliche Standortbestimmung während der Arbeitszeit durchführen will, muss er dies mindestens 60 Tage vor dem hierfür geplanten Termin bei seinem Arbeitgeber schriftlich beantragen. Der Arbeitgeber kann die Freistellung von der Arbeit um maximal sechs Monate verschieben, wenn die Abwesenheit des Beschäftigten die betrieblichen Abläufe des Unternehmens beeinträchtigen könnte.

## ENTGELT UND FÖRDERUNG

Die Beschäftigten können bei dem für das Unternehmen zuständigen „Opérateur de compétences“ (OPCO: eine zugelassene Stelle, die für die Finanzierung und Begleitung beruflicher Weiterbildungen zuständig ist) eine Übernahme der mit der beruflichen Standortbestimmung verbundenen Kosten beantragen. Der Anbieter der beruflichen Standortbestimmung muss im persönlichen Bereich für das persönliche Bildungskonto (CPF) auf der Website [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) aus einer vom OPCO aufgestellten Liste ausgewählt werden. Der OPCO kann eine Kostenübernahme in bestimmten Fällen ablehnen.

Nach der beruflichen Standortbestimmung werden dem Beschäftigten die Ergebnisse in Form eines zusammenfassenden Überblicks mitgeteilt. Die berufliche Standortbestimmung soll es den Beschäftigten ermöglichen, ihre Bedürfnisse zu ermitteln und zu analysieren und sich Klarheit über ihre beruflichen Fähigkeiten zu verschaffen.

Auskünfte für die Région Grand Est :

Fongecif Grand Est,

Tel. +33 (0) 3 26 03 10 10

[www.fongecif-grandest.org](http://www.fongecif-grandest.org)

## FORMALE ANERKENNUNG NICHT FORMAL/ INFORMELL ERWORBENER KOMPETENZEN

Die formale Anerkennung nicht formal/informell erworbener Kompetenzen (Validation des acquis de l'expérience – VAE) ermöglicht es den Beschäftigten, sich ihre beruflichen Kompetenzen durch einen beruflichen Befähigungsnachweis oder einen berufsqualifizierenden Abschluss offiziell anerkennen zu lassen. Berücksichtigt werden bei der Anerkennung in Form eines Nachweises bzw. Abschlusses die bei einer Tätigkeit gesammelten Erfahrungen, die wahrgenommenen Zuständigkeiten sowie die als Beschäftigter, Selbstständiger oder Freiwilliger erworbenen Kompetenzen.

Mit dem Instrument der VAE können beinahe alle von staatlichen Stellen vergebenen Berufsbezeichnungen und ausgestellten Abschlüsse erworben werden.

Es gibt drei verschiedene Arten von Abschlüssen :

- die von staatlichen Stellen ausgestellten beruflichen Befähigungsnachweise (diplômes à finalité professionnelle): Bac Pro, BEP, BMA, BP, CAP, BTS und sonstige staatliche Abschlüsse (Pflegehelfer, Kinderpfleger),
- die beruflichen Befähigungsnachweise (diplômes à finalité professionnelle), die von privaten Aus- und Weiterbildungsanbietern (Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) oder Weiterbildungsträger im Netzwerk Greta) ausgestellt werden, Diplômes d'université (berufsqualifizierende universitätseigene Abschlüsse – DU),
- die Nachweise über eine Berufsqualifikation (certificats de qualification professionnelle – CQP), die von den Berufsverbänden selbst ausgestellt werden.

Die jeweiligen Berufsbezeichnungen (insbesondere jene der Kammern) müssen im Répertoire National des Certifications Professionnelles (Verzeichnis der anerkannten Berufsabschlüsse – RNCP) eingetragen sein.

## VORAUSSETZUNGEN

Das Instrument der formalen Anerkennung nicht formal/informell erworbener Kompetenzen (VAE) können alle Personen nutzen, die seit einem Jahr erwerbstätig sind. Der angestrebte Abschluss muss einen Bezug zu der(den) Tätigkeit(en) aufweisen.

Informationen zu den möglichen Abschlüssen erteilen die VAE-Beratungsstellen „Centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience“.

## VORGEHENSWEISE

Personen, die eine formale Anerkennung erworbener Kompetenzen anstreben, müssen sich bei einer VAE-Beratungsstelle informieren, um zu klären, welche Ansprüche sie haben, und um den für ihre Pläne am besten geeigneten Abschluss zu wählen.

Eine Liste der Beratungsstellen finden Sie auf dem Portal für die formale Anerkennung nicht formal/informell erworbener Kompetenzen: [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr)

Nach einem Gespräch mit einem Berater kann mit dem Verfahren für eine formale Anerkennung begonnen werden. Zu diesem Zweck muss bei einer hierfür zuständigen Stelle ein Antrag eingereicht werden. Je nach angestrebtem Abschluss kann es sich dabei um folgende Stellen handeln: das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, das Ministerium für Hochschulwesen und Forschung, die Hochschule Conservatoire national des Arts et Métiers (CNAM), das Ministerium für Soziales und Gesundheit etc.

Eine vollständige Liste finden Sie auf [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr)

Dem begründeten Antrag müssen Nachweise für die bereits erworbene Berufserfahrung beigefügt werden.

Wichtiger Hinweis: Seit dem 1. Januar 2015 können alle Erwerbstätigen für die Planung und Durchführung ihres Vorhabens eine Beratung für die berufliche Weiterentwicklung (Conseil en Evolution Professionnelle – CEP) in Anspruch nehmen. Eine solche Beratung kann durch einen „Opérateur de compétences“ (OPCO: eine zugelassene Stelle, die für die Finanzierung und Begleitung beruflicher Weiterbildungen zuständig ist), eine Arbeitsagentur oder eine von Gesetzes wegen zuständige regionale Stelle erfolgen.

Für die Erarbeitung der Unterlagen zur Präsentation der erworbenen Erfahrungen bieten die für die formale Anerkennung zuständigen Stellen selbst sowie öffentliche und private Dienstleister eine Unterstützung und Begleitung an.

Nachdem die generelle Zulässigkeit des Antrags bestätigt wurde, muss die formale Anerkennung vorbereitet und bei der Prüfungskommission beantragt werden. Diese Kommission prüft, ob der gewünschte Abschluss mit der vorhandenen Berufserfahrung erworben werden kann oder ob zusätzliche Prüfungen abgelegt werden müssen. Der Antragsteller hat fünf Jahre Zeit, um die fehlenden Kompetenzen zu erwerben.

## FÖRDERUNG

Eine formale Anerkennung nicht formal/informell erworbener Kompetenzen ist kostenpflichtig: Der „Opérateur de compétences“ (OPCO: zugelassene Stelle, die für die Finanzierung und Begleitung beruflicher Weiterbildungen zuständig ist) kann dem Beschäftigten eine Entgeltfortzahlung während seiner Freistellung von der Arbeit (24 Stunden) und eine Übernahme der Kosten für die formale Anerkennung gewähren.

### Auskünfte erteilt folgende Stelle :

Portal für die formale Anerkennung nicht formal/informell erworbener Kompetenzen (Validation des Acquis de l'Expérience –VAE): [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr)

# UMSCHULUNG BZW. BERUFLICHER AUFSTIEG DURCH DUALE WEITERBILDUNG - PRO-A

Die Période de Professionnalisation (Weiterbildungszeit) wurde ersetzt durch die Reconversion ou promotion par l'alternance (Umschulung bzw. beruflicher Aufstieg durch duale Weiterbildung – auch bekannt unter der Bezeichnung PRO-A). Zusätzlich zu dem Zweck, geringqualifizierte Arbeitnehmer in Beschäftigung zu halten, wird mit diesem Instrument auch das Ziel verfolgt, den Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, durch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen den Beruf zu wechseln bzw. einen sozialen und beruflichen Aufstieg zu erreichen. Nutzen können dieses Instrument Arbeitnehmer mit einer Qualifikation auf dem Niveau eines BTS (Brevet de Technicien Supérieur: Fachhochschulabschluss nach einem zweijährigen Kurzstudium) oder einem niedrigeren Niveau.

Es muss sich um eine duale Weiterbildung handeln, bei der sich die berufliche Weiterbildung aus einem theoretischen Teil in einem Weiterbildungszentrum und einem praktischen Teil in einem Betrieb zusammensetzt.

Eine solche Weiterbildung kann entweder im Rahmen eines Weiterbildungsplans während der Arbeitszeit oder unter Nutzung des persönlichen Bildungskontos außerhalb der Arbeitszeit absolviert werden.

## VORAUSSETZUNGEN

Die Beschäftigten müssen sich in einer der folgenden Situationen befinden :

- Sie müssen einen unbefristeten Arbeitsvertrag,
- oder einen unbefristeten einheitlichen Eingliederungsvertrag (Contrat unique d’insertion – CUI) haben,
- oder Berufssportler oder -trainer mit einem befristeten Arbeitsvertrag sein.

## FÖRDERFÄHIGE WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN

Die Umschulung bzw. der berufliche Aufstieg durch duale Weiterbildung (PRO-A) umfasst Folgendes :

- allgemeine, berufliche und technische Lehrgänge, die von Weiterbildungszentren oder vom Unternehmen selbst angeboten werden, falls dieses über ein Weiterbildungszentrum verfügt,
- praktische Lehrgänge, die den Erwerb von bestimmtem Know-how ermöglichen, das zu den vom Unternehmen gesuchten Qualifikationen passt.

Die Weiterbildung muss einen Umfang von mindestens 150 Stunden haben (was einem Zeitraum zwischen 6 und 12 Monaten entspricht).

Abschlüsse, die erreicht werden können :

- beruflicher Befähigungsnachweis bzw. berufsqualifizierender Abschluss (diplôme ou titre à finalité professionnelle), der im Répertoire National des Certifications Professionnelles (Verzeichnis der anerkannten Berufsabschlüsse – RNCP) eingetragen ist,
- Nachweis über eine Berufsqualifikation (certificat de qualification professionnelle – CQP),
- Qualifikation, die in den Klassifizierungen eines nationalen Branchentarifvertrags anerkannt ist.

Eine Übersicht über die Abschlüsse und die nützlichen Adressen finden Sie im offiziellen französischen Verwaltungsportal : [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr).

## VORGEHENSWEISE

Der Antrag muss beim Arbeitgeber eingereicht werden, vorzugsweise per Einschreiben mit Rückschein.

In Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten kann der Termin der Weiterbildung vom Arbeitgeber verschoben werden, wenn zwei Beschäftigte gleichzeitig einen Antrag stellen.

Beschäftigte, die eine duale Weiterbildung zur Umschulung bzw. zum beruflichen Aufstieg absolvieren, müssen eine Zusatzvereinbarung zu ihrem Arbeitsvertrag unterzeichnen, die gemäß den für Ausbildungsverträge geltenden Regelungen hinterlegt wird.

## FÖRDERUNG

Bei Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit wird die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber gewährleistet.

Die Förderung der Weiterbildung (Lehrgangskosten und zusätzliche Kosten) übernehmen die OPCO (zugelassene Stellen, die für die Finanzierung und Begleitung beruflicher Weiterbildungen zuständig sind).

Auskünfte für die Region Grand Est:

Fongecif Grand Est,

Tel. : 03 26 03 10 10

[www.fongecif-grandest.org](http://www.fongecif-grandest.org)

Liste der OPCO

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/article/les-operateurs-de-competences-opco>

## Was bietet die Beratung für die berufliche Weiterentwicklung (Conseil en Evolution Professionnelle – CEP)?

Die Beratung für die berufliche Weiterentwicklung (CEP) ist ein Dienstleistungsangebot, das für Vorhaben einer beruflichen Weiterentwicklung individuelle Informationen, Beratung und Begleitung vorsieht.

Diese Dienstleistung ist kostenlos, erfolgt unter Wahrung der Vertraulichkeit und steht jedem Erwerbstätigen zur Verfügung.

Jede erwerbstätige Person kann sich entscheiden, im Rahmen einer beruflichen Mobilität oder beruflichen Neuorientierung eine Beratung für die berufliche Weiterentwicklung (CEP) in Anspruch zu nehmen. Zu diesem Zweck können sich die Erwerbstätigen an einen OPACIF (Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation – anerkannte paritätische Einrichtung zur Finanzierung von Maßnahmen des individuellen Bildungsurlaubs) wenden.

Informationen : [www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org)







Diese Broschüre richtet sich an die Arbeitnehmer im privaten Sektor, die auf eigene Initiative eine Weiterbildung absolvieren möchten. Sie finden hierin Informationen zu ihren Rechten und zu den Weiterbildungsmöglichkeiten in Frankreich.

EURES (EUROpean Employment Services) ist ein im Jahr 1993 von der Europäischen Kommission gegründetes europaweites Netzwerk.

Aufgabe des EURES-Netzwerks ist es, Arbeitskräften und Arbeitgebern Informationen, Beratung und Vermittlung (Abstimmung von Stellenangebot und -nachfrage) anzubieten.

<https://ec.europa.eu/eures>



Durchführung des Projekts und Redaktion :

CRD EURES \ Frontaliers Grand Est

[www.frontaliers-grandest.eu](http://www.frontaliers-grandest.eu)



Pflichtexemplar

ISBN : 978-2-900313-81-7

EAN : 9782900313817

*Broschüren zum gleichen Thema sind auch für  
Deutschland und Luxemburg verfügbar*

