

Les dispositifs de formation au sein de l'entreprise

capacité : Identifier les dispositifs de formation au sein de l'entreprise

Article L6321-1

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en oeuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Allongement de la durée d'activité professionnelle, adaptation aux aspirations de changement professionnel des salariés, changements de l'environnement des entreprises conduit nécessairement à anticiper ou adapter les compétences des salariés. Développer l'employabilité cad l'aptitude à se maintenir sur le marché du travail.

Le droit de la formation est élaboré à partir de texte de loi (1971) mais aussi de négociations collectives au niveau des branches d'activités et au niveau des entreprises.

La loi du 4 mai 2004 et la loi du 24 novembre 2009 prévoient le droit de la formation pour les salariés du secteur privé avec :

Accord national Interprofessionnel 14/12/2013

05/03/2014 Loi relative à la formation, l'emploi et la démocratie sociale suivie du décret du 2 octobre 2014 relatif au Compte Personnel de Formation. CPF repris par la loi travail de 2016.

-L'objectif de formation tout au long de la vie professionnelle est défini dans le contrat de travail. Il s'agit de permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, **d'acquérir et actualiser des connaissances et des compétences en favorisant son évolution professionnelle, ainsi de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle**. Loi 24 novembre 2009 art L6111-1 code du trav.

-La formation professionnelle continue possède un objectif supplémentaire celui de **contribuer à la sécurisation des parcours professionnels**. Art 6311-1 code du trav.

- Faire de la formation professionnelle un investissement de compétitivité dans l'entreprise

La formation constitue à la fois un droit et une obligation pour les acteurs (salariés et employeurs).

I Droits et obligations liés à la formation professionnelle

L'employeur remplit cette obligation au travers de la mise en place **du plan de formation** (plan de développement des compétences) en principe élaboré chaque année ou pour plusieurs années (depuis la loi du 5 mars 2014, il peut, dès lors qu'un accord d'entreprise le prévoit, avoir une durée de trois ans, sans remise en cause du droit de consultation annuelle du CE sur son exécution).

L'employeur doit convoquer les représentants du personnel chaque année afin de présenter le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir puis l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et de l'année en cours.

1. Obligation de formation à la charge de l'employeur

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

L'obligation générale de formation découle de la loi (article 6321-1 code du travail), des conventions collectives ou du contrat de travail.

il doit mettre en place des actions visant à :

- Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ou évolution et maintien dans l'emploi dans l'entreprise.
- Mettre en place des actions ayant pour objectif de développer des compétences.

Il s'agit de Permettre au salarié de **s'adapter à un nouvel emploi** en assurant la formation en cas de suppression d'emploi (obligation de reclassement).

- **En cas de non mise en œuvre de formation** au bénéfice du salarié l'employeur engage sa responsabilité et **peut être sanctionné** Le salarié non suffisamment formé est en droit d'agir devant le conseil de Prud'hommes et de demander des Dommages et Intérêts.

- **Obligation financière** : l'employeur doit chaque année consacrer un pourcentage minimal de sa masse salariale annuelle (ensemble des rémunérations versées) à la formation. Ce pourcentage varie en fonction des effectifs de l'entreprise : PME mutualisation des financements.
- **Transmettre** à l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelles de ses salariés. Décret 12/09/2014 et aux représentants du personnel.
- L'employeur peut insérer dans le contrat de travail une **clause de dédit formation**. Cf clause

L'obligation découlant de l'ANI 14/12/2013

Un **entretien professionnel** doit être formalisé tous les deux ans. Cet entretien doit permettre d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle en terme de qualification et d'emploi. Cet entretien doit être formalisé par écrit.

Obligation de réaliser tous les 6 ans un **bilan de parcours professionnel**. Ce bilan doit permettre de vérifier qu'il a bénéficié au cours des 6 ans des entretiens professionnels, de formations, de progression salariales ou professionnelles, de certification des acquis par la VAE. (Validation des acquis de l'expérience).

2. Droits et obligations du salarié

La formation professionnelle continue est un **droit pour le salarié** qui lui permet de **développer ses compétences** et en **acquérir de nouvelles**.

La formation inscrite au plan de **formation a lieu sur le temps de travail** du salarié.

Le salarié a l'obligation de se former dans le cadre de l'application du plan de formation à partir du moment où la formation a lieu sur son temps de travail. Sa rémunération est maintenue.

Le refus de suivre une formation décidée par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise constitue une **faute disciplinaire**. En vertu de son **pouvoir de direction** l'employeur a toute liberté pour décider des actions de formation. **Les actions d'adaptation** au poste de travail correspondent à **l'exécution normale du contrat de travail**. Le refus s'analyse en une **inexécution du contrat** susceptible de motiver un **licenciement**.

<p>Le CPF est attaché à la personne. Celle-ci conserve ses droits même en cas de changement d'employeur.</p> <p>Chaque personne dispose, sur le site officiel moncompteformation.gouv.fr d'un espace personnel sécurisé lui permettant de s'identifier sur son Compte personnel de formation (CPF).</p>	
<p>Bilan de compétences : permet au salarié de faire le point sur les compétences acquises au cours de sa carrière professionnelle et d'élaborer un projet professionnel. Il peut obtenir une autorisation d'absence pour réaliser ce bilan.</p>	<p>VAE : validation des acquis de l'expérience. Le salarié doit pouvoir justifier d'au moins 1 an d'expérience à temps complet soit 1607 heures (continu ou non) d'activité professionnelle salariée ou non.</p> <p>Dispositif permettant de reconnaître l'expérience professionnelle acquise par toute personne (salariée ou bénévole) pour obtenir une diplôme, un titre ou une certification professionnelle correspondant à l'expérience considérée.</p> <p>Ce dispositif constitue un des outils de la sécurisation du parcours professionnel.</p> <p>Le dispositif peut être demandée par le salarié ou prévue dans le plan de formation.</p>

1. Dispositif spécifique au salarié de droit privé

- Un nouveau type de **formation préalable à l'embauche** a été mis en place par la réforme de la formation professionnelle : la **préparation opérationnelle à l'emploi POE**. Ce dispositif concerne les offres d'emploi déposés auprès du Pôle Emploi. Il permet d'offrir au demandeur d'emploi une formation lui permettant d'occuper un poste précis.
- **Le contrat de professionnalisation :** contrat qui place le salarié à la fois en situation de formation et en situation de travail. Ce contrat s'adresse à des publics particuliers jeunes de 16 à 25 ans ou plus âgés bénéficiant du RSA, parent après un congé parental, bénéficiaire d'allocation de solidarité spécifique, handicapés...etc
Il permet l'insertion ou la réinsertion de personne à faible niveau de qualification ou très éloignées de l'emploi. Il permet l'obtention d'une qualification et/ou d'une certification.

III La formation professionnelle un facteur d'évolution

1 Pour le salarié la formation professionnelle permet de :

Développer, améliorer des compétences, s'adapter aux évolutions technologiques
Reconversion, acquérir une meilleure employabilité afin de faire face au risque de perte d'emploi.
Facteur de promotion, de mobilité horizontale

2 Pour l'employeur la formation permet :

D'adapter les compétences aux besoins de l'entreprise
Augmenter les performances de l'entreprise
Anticiper ces évolutions en mettant en place une GPEC permettant de détecter les évolutions technologiques et économiques et ainsi accompagner le développement des compétences des salariés.

c) La clause de dédit formation

Définition: **Clause par laquelle un employeur qui fait bénéficier un salarié d'une formation conséquente exige de celui-ci à le rembourser en cas de rupture par démission.**

Conditions :

Ecrite

Le montant doit être précis et ne doit pas être trop élevé ce qui empêcherait le salarié de démissionner

La durée ne doit pas être excessive

La clause ne peut s'appliquer qu'aux dépenses de formations supérieures aux minimums légaux et conventionnels.

Cette reconnaissance favorise l'employeur et lui permet de former les salariés, enrichir leur cursus, adapter aux changements de poste sans que cela profite à ses concurrents.

Elle est limitée pour éviter de porter atteinte à la liberté du travail du salarié ce qui l'empêcherait de démissionner

II Dispositifs de formation professionnelle

1) Les dispositifs des salariés de droit privé

Les salariés du secteur privé bénéficient depuis 01/01/2015 du compte personnel de formation. Le CPF remplace le DIF (droit individuel à la formation)

CPF: compte personnel de formation (salariés de droit privé)

Le CPF permet à chaque salarié d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel. Chaque salarié dispose dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un CPF qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations » art L.6111-1 code du travail

Le financement du CPF est assuré par les employeurs.

Les **formations éligibles** au CPF figureront sur une liste élaborée par les partenaires sociaux.

A partir du 01/01/2019 Le salarié dispose d'un droit de 500€ par an au titre du CPF dans la limite d'un plafond de 5000€

C'est le salarié qui a l'initiative de la demande de formation.

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié ne demande pas autorisation à son employeur

Si la formation a lieu en tout ou partie sur le temps de travail il demande l'accord préalable à l'employeur.

L'employeur dispose d'un délai de trente jours pour notifier sa réponse. Décret 4/10/14.

L'absence de réponse de l'employeur dans les trente jours vaut acceptation.

La prise en charge des frais de formation est effectuée par l'organisme collecteur paritaire agréé ou par l'employeur au cas d'accord d'entreprise.

L'employeur contribue à l'alimentation du compte dans 4 cas : lorsqu'un **accord le prévoit** (accord d'État, de branche ou d'entreprise), lorsqu'il **n'a pas réalisé l'entretien professionnel**. Le compte est alors abondé de 3000 € complémentaires. Lorsque les droits sont insuffisants pour suivre une formation. Enfin lorsqu'un salarié est licencié suite au refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise (il bénéficie d'un abondement minimum de 3000 € de son CPF).