La réforme de la formation professionnelle adoptée en septembre 2018 est entrée en vigueur à partir du 1er janvier 2019. Ce cours est à jour sur ces nouveautés.

La loi n'oblige pas l'employeur à mettre en place un plan de formation, mais il y est fortement incité.

Plusieurs obligations légales sont liées à la formation des salariés ; très souvent, le responsable formation sera fortement impliqué dans la mise en œuvre et le contrôle du respect de ces obligations. Il s'agit principalement des obligations de financement de la formation, de consultation des représentants du personnel et de réalisation des entretiens professionnels.

Au 1er janvier 2019, la loi ne parle plus de *plan de formation* mais de ***plan de développement des compétences***. Cependant, l'appellation "plan de formation" sera conservée dans le cours en dehors de ce chapitre.

"À compter du 1er janvier 2019 le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l’initiative de leur employeur, par opposition aux formations qu’ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation."
[travail.gouv.fr - Le plan de développement des compétences](https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprises-et-formation/article/le-plan-de-developpement-des-competences)

En matière de formation professionnelle, l’employeur a donc plusieurs obligations légales à respecter :

* participer au **financement** de la formation ;
* **adapter** en permanence les compétences du salarié à l’évolution de son poste de travail (art. L 6321-1 du Code du travail) ;
* organiser les **entretiens professionnels** pour chaque salarié, tous les deux ans ;
* il est aussi fortement incité à construire un **plan de développement des compétences**  et le soumettre aux **représentants du personnel** chaque année.

**Participer au financement de la formation**

Tout employeur doit contribuer au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d’emploi, en payant une taxe annuelle dont le montant dépend du nombre de salariés.

Au 1er janvier 2019, une **contribution unique** est versée par les entreprises.
Elle sera ensuite affectée à  deux régimes distincts : la contribution à la formation professionnelle (CFP) et la taxe d’apprentissage.
Plus de détails sur ce site :
[reforme.centre-inffo.fr - Financement de la formation et de l'apprentissage](https://reforme.centre-inffo.fr/rubrique/financement/)

Cette obligation de financement imposée aux entreprises leur permettra d'avoir recours à des aides financières concernant leurs actions de formation, si elles respectent le cadre imposé.
Ces aides sont parfois importantes et stratégiques pour les petites entreprises, qui ont peu de moyens financiers à dédier à la formation.

"L’employeur, quel que soit le nombre de salariés, la nature de l’activité ou le statut juridique (entreprise individuelle ou société), doit participer au financement des actions de formation continue de son personnel et des demandeurs d’emploi, en payant une contribution annuelle dont le montant dépend du nombre de salariés."

Cette taxe est calculée sur le **montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature** versés pendant l’année au personnel : salaires, cotisations salariales, primes, gratifications, indemnités, pourboires... Tout !

Le **nombre de salariés** retenu pour le calcul de la taxe est le suivant : la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l’année civile (sont exclus les mois au cours desquels aucun salarié n’est employé), tous établissements confondus. Le **taux** de la taxe va ensuite être fixé en fonction de l’effectif retenu.

Cette taxe sera versée à **France Compétences** et permettra globalement le **financement** des actions de formation, de la professionnalisation, du CPF...

Il est important de consulter les sites officiels afin de suivre les évolutions du financement de la formation. La réforme appliquée au 1er janvier 2019 a pour objectif de simplifier un système complexe, rigide et donc pas toujours efficace pour développer les compétences et l’employabilité des salariés comme des demandeurs d’emploi...

[travail-emploi.gouv.fr - Découvrez France Compétences](https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/agences-et-operateurs/article/france-competences)

**Soumettre le plan de développement des compétences aux IRP**

(IRP : instances représentatives du personnel - il s'agira principalement du CSE : comité social et économique.)

L’employeur a l’obligation **d’adapter en permanence les compétences du salarié à l’évolution de son poste de travail**.
Il doit aussi contribuer au **développement des compétences**, notamment par la mise en place d’actions de formation organisées  par l'employeur ; il pourra intégrer aussi des démarches de bilan de compétences, de VAE...
Les actions de formation se dérouleront **sur le temps de travail** (sauf accord spécifique avec le salarié) et seront donc **rémunérées**.

**Quelles actions ?**

Au 1er janvier 2019, deux types d’actions sont distinguées dans le plan de développement des compétences :

* les **actions de formation obligatoires** dans l'entreprise, notamment en application de dispositions légales et règlementaires ;
* les **autres actions** de formation.

En parallèle, la notion d’action de formation est simplifiée, avec une nouvelle définition : "l’action de formation est un **parcours pédagogique** permettant d’atteindre un **objectif professionnel**".

4 objectifs sont définis :

* permettre  à toute personne, sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail, d’accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;
* favoriser  l’adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l’évolution de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail ;
* réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises ;
* favoriser  la mobilité professionnelle.

Il est désormais possible de réaliser des **formations en situation de travail** (FEST) qui concerneront sans doute des formations individuelles au poste de travail ou des actions de **FOAD** (e-learning).

Par ailleurs, soyez vigilant aux dispositions spécifiques à votre secteur d’activité ; certaines **conventions collectives** vont imposer des formations.

Vous intégrerez au plan un certain nombre de **formations obligatoires**, notamment en matière d’hygiène et de sécurité ou de formation des représentants du personnel.
Le plan de développement des compétences  peut également intégrer des actions de **bilan de compétences**, de la validation des acquis de l’expérience (**VAE**) ou des formations qui participent à la lutte contre **l’illettrisme**.

**Comment présenter le plan de développement des compétences ?**

Chaque année, l’employeur doit **soumettre le plan de développement des compétences aux représentants du personnel CE/CSE**. Le Code du travail ne précise rien quant au fond et à la forme du document.
[Article L 6321-1 du Code du Travail - legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006904143)

Le CSE devrait être mis en place au plus tard au 1er janvier 2020 dans toutes les entreprises qui comptent au moins 11 salariés — un accord d’entreprise pourrait conduire à la mise en place d’un conseil d’entreprise plutôt qu’un CSE.

Le comité social et économique (CSE) regroupe les délégués du personnel (DP), le comité d’entreprise (CE) et le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

**Quand présenter le plan de développement des compétences ?**

Depuis le 1er janvier 2016, **les obligations d’information et de consultation du comité d’entreprise (CE/CSE)** sont regroupées en trois grandes consultations annuelles portant sur les orientations stratégiques de l’entreprise, sa situation économique et financière et la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi (C. trav., art. L. 2323-6).
Les **orientations de la formation** sont abordées lors de la consultation sur les orientations stratégiques.
Le **plan de développement de l'entreprise** est présenté lors de la consultation portant sur la politique sociale de l’entreprise (C.trav., art. L. 2323-10 et L. 2323-15).
En général, cette présentation se fait en fin d’année afin que le plan soit finalisé ; il est souvent dépendant des affectations budgétaires faites par les entreprises de janvier à décembre.

**Quelles informations doit-on communiquer  ?**

Concernant les entreprises de plus de 50 salariés, toutes les informations relatives au plan de formation seront fournies aux représentants du personnel via la base de données économiques et sociales (**BDES**) de l'entreprise, au moins 3 semaines avant les dates des réunions.
Elles intégreront les informations suivantes :

1. Les **orientations de la formation** dans l’entreprise, telles qu’elles résultent de la consultation du CE sur les orientations stratégiques.
2. Le résultat éventuel des **négociations** triennales de branche sur la formation.
3. Les informations relatives aux **modalités d’accès** à la formation des salariés transmises par l’employeur à l’administration.
4. Les conclusions éventuelles des **services de contrôle**.
5. Le **bilan des actions** comprises dans le plan de formation pour l’année antérieure et pour l’année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l’expérience (VAE) réalisés. Il faudra distinguer les actions d’adaptation au poste de travail ou liées à l’évolution ou au maintien dans l’emploi dans l’entreprise, et les actions de développement des compétences des salariés.
6. Les informations, pour l’année antérieure et l’année en cours, relatives **aux congés de bilan de compétences (CBC), aux congés de VAE et aux congés pour enseignement** qui ont été accordés aux salariés ; en précisant leur objet, durée, coût, les conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés, ainsi que les résultats obtenus.
7. Le bilan, pour l’année antérieure et l’année en cours, des conditions de mise en œuvre des **contrats et des périodes de professionnalisation et du CPF**.
8. Le **projet de plan de développement des compétences** de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que du CPF pour l'année à venir ; aucune indication n’est fournie concernant la forme que doit respecter ce projet de plan de formation.
9. Le nombre de salariés bénéficiaires de **l’entretien professionnel** prévu dans l’article L. 6315-1 du Code du travail.
10. Le nombre de salariés ayant bénéficié de l’abondement « correctif » de leur **CPF** et les sommes versées à ce titre.

**Quel résultat attendu ?**

L’obligation est de consulter les IRP sur la politique sociale de l’entreprise, l’emploi et les conditions de travail.
Le résultat sera donc l’émission d’un avis du CE/CSE globalement sur ces thèmes. Le CE/CSE n’émettra donc pas d’avis spécifique sur le plan de formation.

Le CE/CSE dispose d’un **délai** limité pour donner son avis consultatif. Soit le délai sera fixé par un accord interne à l’entreprise, soit on appliquera les délais réglementaires à défaut d’accord (C. trav., art. L. 2323-3 et R. 2323-1-1).

Attention : Le manquement à cette obligation de consultation expose l’employeur à des sanctions pénales pour **délit d’entrave** (7.500 € d’amende).

**Organiser les entretiens professionnels**

Depuis le 7 mars 2014, chaque salarié doit être informé, dès son embauche, qu’il bénéficie tous les deux ans d’un entretien professionnel à l’initiative de son employeur, quelle que soit la taille de l’entreprise.

L’entretien professionnel est un rendez-vous bien **distinct** de l’entretien individuel — *qui permet plutôt d’évaluer le travail du salarié et de fixer de nouveaux objectifs.*
Il a été mis en place afin d’analyser les **perspectives d’évolution professionnelle** de chaque salarié ainsi que les **formations** nécessaires à son développement.

Tous les salariés doivent en bénéficier, quel que soit leur contrat de travail, leur ancienneté, le type d’entreprise...

Cet entretien doit avoir lieu sur le **temps** de travail et au sein de l’entreprise ; par contre, il n’est pas précisé **qui doit le mener**. En général, le manager sera chargé de recevoir les membres de son équipe. Il peut aussi s’agir d’un responsable RH ou du dirigeant lui-même dans les petites structures.

**Le contenu de cet entretien**

Les points obligatoirement abordés au cours de l’entretien professionnel vont concerner :

* l'**évolution** professionnelle du salarié en termes de qualification et d’emploi ;
* le suivi de ses actions de **formation**, de certification ;
* sa progression **salariale** ou professionnelle ;
* le maintien de son **employabilité** ;
* ses souhaits **d’évolution** concernant son poste, mais aussi son projet professionnel.

C’est le moment aussi d’informer le salarié sur les dispositifs en place au sein de l’entreprise en matière de formation, de mobilité, sur la validation des acquis de l’expérience professionnelle (VAE).

Deux jalons sont fixés dans cet accompagnement au développement professionnel du salarié, l’un tous les **deux** ans à partir de sa date d’embauche, l’autre tous les **six** ans.

On note cependant qu’un entretien professionnel devra être proposé à tout salarié réintégrant l’entreprise suite à une absence prolongée.

**Tous les 2 ans**

L’employeur a l’obligation d’organiser pour chaque salarié un entretien professionnel qui aura lieu tous les 2 ans à partir de la date d’embauche puis de la date de l’entretien précédent.

Toutefois, l’entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une **période d’interruption** due à un congé de maternité, un congé parental à temps plein ou partiel, un congé d’adoption, un congé de proche aidant, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée, un arrêt maladie de plus de 6 mois ou un mandat syndical.

**Tous les 6 ans**

Tous les six ans, la loi impose à l’employeur, durant l’entretien professionnel, d’effectuer avec chaque salarié un **état récapitulatif de son parcours professionnel**, qui donne lieu à la rédaction d’un document dont une copie est remise au salarié.

L’objectif est de vérifier notamment que le salarié a bien bénéficié des 3 **entretiens** professionnels prévus par la loi, mais aussi de vérifier qu’au cours de ces 6 dernières années, le salarié a :

* suivi au moins une action de **formation** ;
* acquis un élément de **certification** professionnelle (diplôme, titre professionnel...) grâce à une formation ou via la validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
* bénéficié d’une **progression** salariale ou professionnelle.

Une bonne utilisation des entretiens professionnels va permettre à l’entreprise de nourrir son plan de formation, de mieux articuler les besoins liés au développement de l’entreprise avec les aspirations et les potentiels d’évolution de ses salariés. Elle pourra ainsi consolider son dispositif de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

**Les sanctions de l’employeur**

Sous réserve de l’appréciation des juges, l’absence d’entretien professionnel pourrait être constitutive d’une faute pour l’employeur dans le cadre de l’exécution d’un contrat de travail.

Dans les **entreprises d’au moins 50 salariés** et en cas de non-respect des modalités décrites ci-dessus, l’employeur peut se voir dans l’obligation **d’abonder le CPF** de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.
Il versera alors à l’opérateurs de compétences (OPC0) une somme forfaitaire correspondant à ces heures (nombre d’heures ajoutées multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros).
Chaque année, avant le 1er mars, l’employeur adressera à son OPC0 la liste des salariés concernés par l’abondement correctif et le nombre d’heures attribuées, ainsi que la somme forfaitaire.

**En résumé**

En matière de formation professionnelle, l’employeur a donc plusieurs obligations légales à respecter :

* participer au **financement** de la formation : une contribution unique permet de financer les actions de formation, la professionnalisation, le CPF... ;
* **adapter** en permanence **les compétences** du salarié à l’évolution de son poste de travail (art. L 6321-1 du Code du travail) ;
* organiser les **entretiens professionnels** pour chaque salarié, tous les deux ans ;
* il est aussi fortement incité à construire un **plan de développement des compétences** et le soumettre aux **représentants du personnel** chaque année.

Concevoir un plan de formation va donc débuter par le respect de ces obligations légales.
En tant que RH, vous veillerez au paiement de la taxe, à la préparation de toutes les informations nécessaires aux consultations du CE/CSE, vous participerez fréquemment à ces consultations et devrez répondre aux questions des représentants du personnel.

Vous veillerez aussi à la qualité du dispositif d'entretiens professionnels. Une mine d'informations pour une bonne gestion du développement des compétences au sein de l'entreprise !

Voyons maintenant comment collecter les besoins.