



# Fiche pratique LA FORMATION

ENJEUX STRATÉGIQUES POUR LES ÉCO-PME EN CROISSANCE

**Vous avez des enjeux de développement des compétences de vos collaborateurs ?  
Vous souhaitez faire le point sur vos obligations en matière de formation ?**

Les éco-PME sont au cœur de la transition écologique et énergétique, et de la transformation numérique qui entraînent des évolutions techniques et technologiques importantes, impactant les métiers et imposant aux dirigeants d'entreprises de la filière d'anticiper les mutations.

Les dirigeants des entreprises de la filière sont principalement des ingénieurs de formation souvent éloignés des sujets ressources humaines et management. Selon une étude que le PEXE a menée avec la DIRECCTE IDF et l'ADEME IDF en 2018, portant sur les besoins RH et management des dirigeants d'éco-PME : 90% des dirigeants d'éco-PME franciliennes n'ont jamais suivi de formation approfondie sur ces sujets et 62% n'ont pas mis en place de plan de formation au sein de leur entreprise.

Sollicité par de nombreux dirigeants de la filière, notamment dans le cadre de l'enquête menée en Ile-de-France, le PEXE a réalisé avec le soutien de la DIRECCTE IDF et de l'ADEME cette fiche pratique destinée aux dirigeants d'éco-PME afin de leur donner les outils pour aborder le sujet de la formation sans appréhension.

## LES ENJEUX

### Anticiper les évolutions

La formation continue permet à vos collaborateurs de préserver leur employabilité, d'acquérir de l'expertise ou de nouvelles compétences. Votre entreprise, de ce fait, sera plus performante et mieux à même d'affronter les enjeux économiques à venir et l'évolution rapide des métiers.

### Fidéliser ses collaborateurs, attirer de nouvelles compétences

L'écrasante majorité du tissu productif est constituée de PME qui font face à un déficit d'attractivité par rapport aux grands-groupes qui ont une politique RH attractive (salaire, avantages sociaux, organisation du travail..), et entretiennent leur e-réputation.

En agissant sur la formation, vous capitalisez sur le talent de vos collaborateurs actuels. Vous reconnaissez leur valeur, vous faites un acte managérial fort, vous donnez du sens à leur travail, à leur investissement, vous leur donnez des perspectives rendant votre cadre de travail plus attractif.

### Bâtir des équipes performantes

*« Je n'avais pas perçu la formation comme un outil de fidélisation, un outil de réussite du plan de développement de mon activité. »* Dirigeant d'éco-entreprise, Val de Marne.

En favorisant l'accès de vos collaborateurs à des formations qualifiantes, vous pourrez vous appuyer sur eux pour développer de nouveaux champs de compétence et trouver de nouveaux leviers de compétitivité.

La tendance notable à l'internationalisation des éco-entreprises, pour lesquelles le marché domestique n'a souvent pas la taille critique, renforce ce besoin.

*« La formation est un acte managérial, c'est un investissement sur l'avenir. »* Dirigeante d'éco-entreprise, Yvelines.

## Les obligations de l'employeur

### -> L'entretien professionnel

Le choix d'une formation résulte d'un échange constructif entre salarié et employeur. Cet échange se fait notamment au cours de l'entretien professionnel qui est obligatoire (il doit être formalisé) et doit être réalisé au moins tous les deux ans. Attention, l'entretien doit être mené par le dirigeant, le manager, ou le DRH. Il est interdit de sous-traiter l'entretien à un consultant externe. \*(Vous pouvez cependant être accompagné sur les volets plan de carrière, présentation des dispositifs de formation disponibles).

Cet entretien doit être vu comme un acte managérial car il permet d'échanger avec son collaborateur sur ses perspectives d'évolution professionnelle et de faire le bilan des formations déjà suivies. Le collaborateur peut vous présenter un projet professionnel en lien ou non avec votre entreprise (réorientation professionnelle, création d'entreprise, etc). **Conformément à la Loi « Choisir son avenir professionnel » (2018), vous devez l'accompagner dans son projet.**

Tous les six ans l'entretien prend la forme d'un bilan du parcours professionnel dans lequel vous présenterez l'état des lieux récapitulatif des actions dont votre collaborateur aura pu bénéficier. **Pour les salariés recrutés avant le 7 mars 2014, le bilan devait être réalisé le 7 mars 2020 au plus tard. Suite au confinement, ce délai est repoussé au 31 décembre 2020.**

Après chaque entretien, y compris celui consacré à l'état des lieux récapitulatif, vous devez rédiger un compte-rendu dont vous remettez une copie à votre collaborateur.

### -> Etat des lieux récapitulatif

L'employeur doit veiller que les salariés aient bien bénéficié en six ans :

- des entretiens prévus par la loi,
- d'une ou plusieurs des actions suivantes : formation ; progression salariale individuelle ou professionnelle ; acquisition d'éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE),
- d'au moins une formation non-obligatoire.

Si vous employez plus de 50 salariés vous devez être en mesure de justifier que ces actions ont eu lieu pour chacun de vos collaborateurs. Si tel n'est pas le cas, vous aurez l'obligation d'abonder le compte personnel de formation jusqu'à 3 000€ par collaborateur.

Si vous avez un Comité Social et Economique (CSE), qui fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1er janvier 2020, vous devez l'informer (via la Base de Données Economiques et Sociales) sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et établir un bilan du parcours professionnel collectif et anonymisé.

Les employeurs doivent également présenter le conseil en évolution professionnelle (CEP), et apporter des précisions sur la possibilité de bénéficier d'abondements complémentaires.

### -> La formation sécurité au travail

La formation pour assurer la sécurité au travail et protéger la santé de vos collaborateurs est une obligation renforcée d'une obligation de résultat.

## Les dispositifs

### Compte personnel d'activité (CPA)

Le compte personnel d'activité se compose des dispositifs suivants :

- reliquat du DIF : le salarié doit transformer ses heures en CPF
- compte personnel de formation (CPF), plafonné à 500€ en mars 2020
- compte prévention pénibilité (CPP)
- compte d'engagement citoyen (CEC : valorisation du bénévolat).

Le collaborateur doit créer son compte sur <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

L'employeur a 2 options pendant la période transitoire jusqu'au 31/12/2020

- entretiens professionnels tous les 2 ans ET au moins 1 formation autre qu'une formation «obligatoire».
- entretiens professionnels tous les 2 ans ET au moins de 2 des 3 mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification et de progression salariale ou professionnelle.

Le salarié peut mobiliser son compte quand il le souhaite. Dès lors que la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'autorisation préalable de l'employeur n'est pas nécessaire.

Depuis mars 2019 :

Tout salarié travaillant au moins à mi-temps (17h30), acquiert 500€ par an avec un plafond de 5000€. Cette somme passe à 800€ par an pour un salarié non qualifié ou pour une personne handicapée travaillant en ESAT, avec un plafond de 8000€.

### Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet à votre collaborateur d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences (jusqu'au 31/12/2021) ou d'obtenir une certification de qualification professionnelle ou un diplôme.

### CPF – Transition professionnelle (CPF-TP)

Remplace le CIF.

A son initiative, votre collaborateur peut demander un CPF-TP après 24 mois d'emploi salarié dont 12 mois dans votre entreprise. Formation certifiante en vue d'un projet de transition professionnelle :

- Le salarié doit bénéficier d'un positionnement préalable au suivi de la formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.
- Possibilité d'un accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet et il propose un plan de financement.

### Reconversion ou promotion par alternance (dit Pro A)

Remplace la période de professionnalisation.

Ce dispositif vise des salariés en CDI dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau III ou IV (équivalent baccalauréat).

L'objectif est de financer une formation qualifiante pour permettre :

- au salarié de changer de métier ou de fonction
- à ceux dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une nouvelle qualification.

→ La formation associe pratiques en entreprise et théories en centre de formation. La formation théorique peut être dispensée par l'entreprise si elle dispose d'un service formation.

Pour information, votre futur opérateur de compétences (OPCO) peut abonder dans le CPA dans le cadre d'un projet professionnel validé par l'entreprise. L'employeur peut aussi abonder, à condition d'obtenir un accord d'entreprise.

Les actions finançables :

- Les formations permettant d'acquérir le certificat CléA ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences préalablement ou postérieurement à ces formations
- L'accompagnement à la VAE
- Le bilan de compétences
- La formation au permis B et au permis poids lourds
- Les actions d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs et repreneurs
- Toutes les formations sanctionnées par une certification inscrite au RNCP ou au Répertoire spécifique (ex-inventaire)
- Les formations destinées à permettre aux bénévoles et volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (CEC)

Rappel : Vous avez l'obligation de présenter ces dispositifs lors des entretiens professionnels.

## LA FORMATION : PARCOURS EN 4 ÉTAPES

Chaque salarié devient acteur de l'évolution de ses compétences, en partenariat avec son employeur. Son projet peut être en lien ou non avec l'entreprise (réorientation professionnelle, création d'entreprise, ...). Vous avez une responsabilité d'accompagnement.

### 1) Identifier le projet :

- Votre salarié a un projet clairement identifié ? Vous l'aidez à le concrétiser.
- Votre salarié a envie de changement ou n'a pas identifié de besoin ? Vous devez l'accompagner dans la réflexion sur ses perspectives professionnelles.

## 2) Accompagner le salarié dans son projet :

Peut se faire en interne (services RH, intervention d'experts, coach) ou en externe par des services publics dédiés (Pôle emploi, Missions locales, Apec, OPCO..)

## 3) Structurer le plan de développement des compétences :

→ Du plan de formation au plan de développement des compétences

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Sont à distinguer les formations "obligatoires" des formations à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formations "obligatoires", et donc conditionnant l'exercice d'une activité, se déroulent sur le temps de travail.

Les autres actions de formation se déroulent sur le temps de travail sauf si un accord d'entreprise ou de branche professionnelle détermine les formations pouvant être suivies en tout ou partie hors temps de travail.

Sans accord, des actions de formation peuvent tout de même se dérouler, en tout ou partie, hors temps de travail, dans la limite de :

- 30 heures par an et par salarié,
- 2 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Elles ne donnent plus droit à une allocation de formation.

## 4) Mettre en œuvre le projet :

Vous pouvez mobiliser un ou plusieurs dispositifs de formation financés en tout ou partie par votre OPCO. N'hésitez pas à vous faire accompagner pour optimiser les financements et assurer un suivi du projet de votre collaborateur.

### Optimisez les dispositifs

Pensez aux nouvelles formes de formation qui réduisent les coûts sans pour autant avoir un impact sur la qualité du contenu :

- formations en intra-entreprise,
- formations inter-entreprise ou mutualisées avec d'autres entreprises,
- formations animées par vos collaborateurs disposant de l'expertise,
- e-learning et MOOC

## LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

L'employeur finance la formation de ses collaborateurs de deux façons : par le versement de contributions (obligatoire) ou par abondement supplémentaire (dans le cadre d'un accord d'entreprise).

Une **contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance** a vu le jour, composée de :

1) La contribution à la formation professionnelle : elle est de 0,55% de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés et 1% pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Elle finance :

- L'alternance
- Le compte personnel de formation
- Les actions de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- Le conseil en évolution professionnelle des actifs occupés ;
- La formation des demandeurs d'emploi.

Bien que toutes les entreprises versent ces contributions, **l'accès aux fonds dédiés au plan de développement des compétences ne sera possible que pour les entreprises de moins de 50 salariés.**

2) La taxe d'apprentissage : 0,68% de la masse salariale brute. Les secteurs et branches professionnelles qui étaient exonérés de taxe d'apprentissage conservent leur exonération. Pour ceux qui y sont assujettis, 13% de la taxe d'apprentissage doivent désormais être versés directement par les entreprises :

- soit à des établissements appartenant à l'une des catégories strictement énumérées par la loi,
- soit sous forme d'équipements et de matériels, à des CFA.

Quant aux 87% restants, une entreprise peut financer :

- les dépenses de formation si elle dispose d'un service de formation accueillant ses apprentis,
- les versements destinés au développement d'offres de formations nouvelles par l'apprentissage, lorsqu'elles servent à former un ou plusieurs apprentis.

Par ailleurs, tous les employeurs s'acquittent d'une contribution de 1% sur la masse salariale des CDD pour le compte personnel de formation (CPF).

### LIENS UTILES

DIRECCTE IDF « La formation professionnelle » : <http://idf.directe.gouv.fr/Formation-professionnelle-123>

CPA : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>