



LE DROIT À LA FORMATION DANS LES TPE

CONSTAT : MOINS DE FORMATION POUR LES SALARIÉS

Malgré les promesses et les ambitions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018, le droit à la formation professionnelle des salariés dans les TPE n'a fait que diminuer.

Plusieurs facteurs expliqueraient les **réticences des dirigeants et des salariés des TPE pour le départ en formation** :

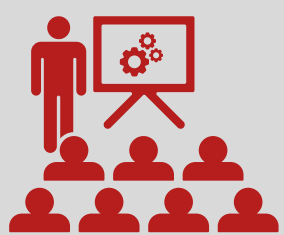


- offre de formation perçue comme inadaptée aux emplois des TPE
- contraintes liées au remplacement du salarié en formation pour l'employeur
- manque d'informations relatives aux dispositifs de formation professionnelle
- absence d'instances représentatives du personnel (IRP) rendant souvent difficile la définition des besoins des salariés et de l'entreprise
- peur du retour « sur les bancs de l'école » et crainte de l'échec pour les salariés, etc.

Les Opérateurs de compétences (Opco) doivent assurer un service de proximité au bénéfice des TPE afin d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle ainsi que d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation. Dans ce cadre, les Opco aident au financement des actions utiles au développement des compétences dans ces entreprises.



De même, les salariés des TPE bénéficient des **mêmes droits à l'accompagnement et à la formation que dans d'autres entreprises** notamment :



- à l'entretien professionnel tous les deux ans avec l'employeur au cours duquel il est question des perspectives d'évolution professionnelle (validation des acquis de l'expérience, compte personnel de formation, bilan de compétences...)
- à l'état des lieux tous les 6 ans avec l'employeur visant à vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels, suivi au moins une action de formation, acquis des éléments d'une certification et a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle
- au Compte personnel de formation (CPF)



LE DROIT À LA FORMATION DANS LES TPE

REGLES JURIDIQUES A CONNAÎTRE

Chaque employeur de TPE doit concourir au développement de la formation professionnelle continue :

- **en s'acquittant d'une contribution au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage** (1.23 % calculé sur la masse salariale brute) : les contributions des entreprises sont collectées par l'Urssaf puis mutualisées et réparties par France compétences pour assurer le financement des dispositifs de formation et d'accompagnement de l'ensemble des salariés (compte personnel de formation, alternance, conseil en évolution professionnelle, développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés et formation des demandeurs d'emploi)
- **en assurant**, par l'organisation d'actions de formation, **l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et le maintien de leur capacité à occuper un emploi**, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut également leur proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme (certificats CléA et CléA numérique notamment). Pour ce faire, l'employeur élabore un plan de développement des compétences prévisionnel pour l'année suivante, qui recense les actions de formation devant être dispensées auprès de ses salariés pour répondre à son obligation légale notamment
- pour élaborer le plan de développement des compétences, **l'employeur est censé tenir compte des souhaits de formation émis par les salariés lors des entretiens professionnels**. Ce temps d'échange permet à l'employeur d'aborder avec les salariés la question de leurs souhaits d'évolution professionnelle et celle des actions de formation pouvant permettre d'y parvenir. A l'occasion de l'entretien professionnel, un document doit être établi pour retracer les échanges et les conclusions. Une copie signée doit être remise aux salariés.

Force Ouvrière à vos côtés pour revendiquer :

le renforcement de l'information et l'accompagnement des salariés des TPE :

- permettre à ces salariés de bénéficier d'un véritable outil d'accompagnement et d'information en s'appuyant sur un conseiller en évolution professionnelle renforcée
- déterminer des modalités de prise en charge du salaire des salariés en formation plus favorables pour les TPE que pour les autres entreprises, pour favoriser leur départ en formation

la construction d'actions de formation adaptées aux salariés des TPE :

- encourager les branches professionnelles à négocier pour sécuriser et encadrer le droit à la formation professionnelle continue au sein des TPE
- encourager la discussion et l'échange dans le cadre de la construction du Plan de développement des compétences
- généraliser les règles relatives aux entretiens professionnels et plus particulièrement relatives aux sanctions en cas de manquements de la part de l'employeur à toutes les entreprises

**Une question ?
FO vous répond**

INFO-TPE.fr

