

# LE DROIT À LA FORMATION DANS LES TPE

Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins de 11 salariés sont des « Très Petites Entreprises » dites TPE.



## CONSTAT : MOINS DE FORMATION POUR LES SALARIÉS DANS LES TPE



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 ;
- faible niveau de qualification initial ;
- peur du retour « sur les bancs de l'école » et crainte de l'échec pour les salariés, etc.



Pour tenter de remédier à cette situation, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 porte quelques mesures visant à **renforcer le financement et les moyens** dédiés au développement de la formation professionnelle au sein des TPE.



Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, les opérateurs de compétences (OPCO) ont pour mission de délivrer un service de proximité renforcé aux TPE en leur fournissant l'accompagnement et les outils nécessaires à la mise en place d'une démarche de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et ainsi **faciliter le départ en formation des salariés**. Par ailleurs, la réforme de 2018 consacre la mutualisation de la contribution légale versée par les plus grandes entreprises au seul profit du financement d'actions de formation dans les TPE.



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

- à l'entretien professionnel bisannuel avec l'employeur et à la possibilité de recourir à une prestation de conseil en évolution professionnelle externe à l'entreprise ;
- au Compte personnel de formation (CPF) alimenté à hauteur de 500 € pour un salarié embauché à temps plein avec la possibilité de bénéficier d'un projet de transition professionnelle ;
- à un niveau supérieur de qualification, d'évoluer ou encore de se reconvertir professionnellement.

## RÈGLES JURIDIQUES À 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** (0,55% du montant du revenu d'activité) : les contributions des entreprises sont ensuite mutualisées et réparties par la nouvelle institution nationale publique, 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**, qui doivent être organisés au minimum tous les deux ans. 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.



## FO SE BAT POUR

### Renforcer l'information et l'accompagnement des salariés des TPE :

- désigner un « référent TPE » dans chaque opérateur de compétences (OPCO) ou sensibiliser les administrateurs FO-OPCO à la problématique formation TPE ;
- 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.

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

- Encourager le développement de la formation professionnelle continue par le recours aux Actions de formation en situation de travail (AFEST), dès lors que les conditions sont réunies pour éviter toute situation de production déguisée ;
- favoriser le recours à des formations collectives inter-entreprises sur-mesure, regroupant les salariés des TPE d'une même branche et d'un même territoire, qui disposent des mêmes besoins en compétences et en qualifications.
- Bilan récapitulatif de l'entretien professionnel avec abondement correctif dans les entreprises de moins de 11 salariés.