



La formation professionnelle

ADDEL

Virginie GREBET
v.grebet@addel.org
01 42 74 11 63



La loi n'impose rien à l'employeur en matière de formation professionnelle des équipes :

- a. Vrai
- b. Faux

Un salarié ne commet pas de faute en ne se rendant pas à une formation prévue par son employeur dans le cadre du plan de formation :

- a. Vrai
- b. Faux

Un employeur peut voir le Conseil de Prudhommes invalider un licenciement pour insuffisance professionnelle si le salarié n'a pas été envoyé en formation ?

- a. Vrai
- b. Faux

L'employeur est obligé d'utiliser les fonds propres de la structure pour financer des formations à ses salariés:

- a. Vrai
- b. Faux

Que dit la loi sur la formation ?

Il y a des obligations essentielles de l'employeur :

- Donner du travail
- Rémunérer
- Assurer la santé et sécurité au travail
- **Former**

Les informations relatives à l'**obligation de formation** peuvent se trouver dans :

- Le Code du Travail,
- La jurisprudence,
- Les Conventions Collectives,

En quoi consiste l'obligation de formation ?

1- Assurer la formation du salarié pour :

- Favoriser son adaptation au poste de travail et à l'évolution des emplois, afin de le maintenir en emploi.
- Participer au développement de ses compétences (en lien ou non avec son poste de travail) et/ou acquérir une qualification supérieure.
- Réduire les risques d'inadaptation du collaborateur au marché du travail en cas de menace sur son emploi.
- Favoriser la mobilité professionnelle.

Une convention collective peut prévoir en plus des périodes de formation obligatoires suite à certaines situations (mutation, congé de longue durée...).

En quoi consiste l'obligation de formation ?

Chaque année, l'employeur peut préparer **un plan de formation** : c'est un document formalisant l'ensemble des actions de formation envisagées par l'employeur pour ses salariés.

Il n'y a aucune obligation légale à l'établir dans le code du travail. Cependant, certaines conventions collectives peuvent l'imposer.

- **Dans le cas des formations pour l'adaptation au poste ou le maintien des compétences**, les formations doivent avoir lieu pendant le temps de travail et le salarié voit le maintien de son salaire.

Ces formations sont obligatoires pour le salarié, s'y opposer est constitutif d'une faute sauf si la proposition de l'employeur est une VAE ou un bilan de compétence.

En quoi consiste l'obligation de formation ?

- **Dans le cas des formations pour le développement des compétences**, les formations peuvent avoir lieu pendant ou en dehors du temps de travail. Si c'est pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue. Si c'est en dehors du temps de travail, il n'y a pas de rémunération prévue. Si cette formation est à l'initiative de l'employeur, l'accord du salarié est nécessaire. La refuser n'est pas constitutif d'une faute.

Si l'employeur ne respecte pas l'obligation de formation envers un salarié, ce dernier peut saisir le Conseil de Prudhommes pour demander des dommages et intérêts.

En quoi consiste l'obligation de formation ?

2 – Participer au financement de la formation

Pour cela, l'employeur participe au financement des actions de formation. Il cotise auprès d'un OPCO qui dépend du secteur d'activité de la structure.

3 – Réaliser un entretien professionnel

Cet entretien professionnel est obligatoire pour tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans la structure. Il doit être réalisé tous les 2 ans avec le salarié pour faire le point sur sa carrière et ses besoins de formation. Cet entretien de doit aborder que ces sujets.

NB : en cas de contrôle, dans les entreprises de plus de 50 salariés, si le salarié n'a pas eu ses entretiens professionnels et s'il n'a pas bénéficié d'une action de formation non obligatoire, alors l'employeur doit abonder le CPF de 3000 euros.

Focus sur l'entretien professionnel

Cet entretien est différent de l'entretien annuel d'évaluation réalisé avec les salariés.

C'est un entretien consacré entièrement à la carrière et à la formation.

L'employeur peut réaliser l'entretien professionnel dans la foulée de l'entretien annuel d'évaluation à condition de marquer une pause entre les deux temps et d'utiliser une trame adaptée. Les échanges sont formalisés dans cette trame.

Voici le contenu de la trame : cf. modèle de trame.

Les différentes catégories de formation

- Les actions de formation
 - Qualifiantes : ce sont des formations qui ne débouchent pas sur un diplôme ou une certification. Ce sont des formations courtes (maximum une semaine) qui visent à développer ou consolider des compétences.
 - Certifiantes : ces formations permettent d'obtenir une certification établie par rapport au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Elles sont souvent propres à une branche professionnelle.
 - Diplômantes : ce sont des formations qui permettent d'obtenir un diplôme d'Etat (BTS, Master...).
- Les bilans de compétences
- La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)
- La formation par apprentissage

Les outils pour financer la formation

Le financement « à la main » de l'employeur pour faire partir le salarié en formation est :

- La prise en charge totale ou partielle du coût de la formation grâce aux cotisations versées par l'employeur à l'OPCO. Chaque OPCO a des règles de prises en charge pour ses adhérents concernant le coût pédagogique de la formation, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement du salarié stagiaire.

A noter que certains OPCO proposent des catalogues de formation en direction de leurs adhérents. Ces catalogues, souvent riches en thématiques, permettent d'inscrire gratuitement des salariés en formation, sans ce que cela n'impacte le budget formation disponible lié aux cotisations versées par l'employeur.

A titre d'exemple, dans son nouveau catalogue 2025, Uniformation propose des formations gratuites pour les adhérents de moins de 50 salariés sur des thématiques comme le droit du travail initiation et perfectionnement, l'actualité sociale, l'entretien professionnel, la RH pour les non RH, le management...

Les outils pour financer la formation

Attention, le **CPF (compte personnel de formation)** est un outil de financement « à la main » du salarié. L'employeur n'a pas le droit d'imposer à un salarié de l'utiliser pour financer une formation prévue dans le cadre du plan de formation.

Rappel : le CPF est alimenté à hauteur de 500 euros par année travaillée pour les salariés à temps plein et à temps partiel (un prorata est effectué pour les contrats à temps partiel en dessous de la durée légale prévue dans le code du travail ou dans la convention collective). Le CPF est plafonné à 5000 euros.

Toutes les formations ne sont pas finançables par le CPF.

Revenons sur nos interrogations de départ...

La loi n'impose rien à l'employeur en matière de formation professionnelle des équipes :

- a. Vrai
- b. Faux**

Un salarié ne commet pas de faute en ne se rendant pas à une formation prévue par son employeur dans le cadre du plan de formation :

- a. Vrai
- b. Faux**

Revenons sur nos interrogations de départ...

Un employeur peut voir le Conseil de Prudhommes invalider un licenciement pour insuffisance professionnelle si le salarié n'a pas été envoyé en formation ?

- a. **Vrai**
- b. Faux

L'employeur est obligé d'utiliser les fonds propres de la structure pour financer des formations à ses salariés:

- a. Vrai
- b. **Faux**