

La formation professionnelle

- **Définitions.**

La formation professionnelle est le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir et les savoir-faire (habiletés et compétences) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

Elle peut être instaurée soit par l'entreprise, soit par un prestataire extérieur.

- **A qui s'adresse l'action de formation ?**

L'action de formation s'adresse uniquement aux salariés de l'entreprise.

En sont donc exclus : les apprentis, intérimaires, clients, fournisseurs, stagiaires etc.

Exceptions :

- les bénévoles : pour bénéficier d'une action de formation il faut que la formation soit en rapport avec l'exercice de leurs responsabilités dans le mouvement associatif, coopératif ou mutualiste,
- le personnel mis à disposition : c'est à l'employeur d'assumer les dépenses de formation du personnel qu'il met à disposition d'une autre société dès lors qu'il est rémunéré par lui.

- **Les modes d'accès à la formation.**

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) : modalité d'accès à la formation continue offerte aux salariés, à leur initiative, et avec l'accord de leur employeur.

Le Congé Individuel à la Formation (CIF) : a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, tout en bénéficiant d'une prise en charge totale ou partielle de sa rémunération et des coûts de formation.

Période de professionnalisation : alterne séquences de formation théoriques et pratiques pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en les formant aux compétences dont l'entreprise a besoin.

Plan de formation : ensemble des actions de formation et de bilan de compétences retenues par l'employeur à destination des salariés de son entreprise.

Tutorat : permet l'accueil et l'intégration d'un nouvel embauché dans l'entreprise, et peut aussi favoriser la mobilité interne des salariés déjà en activité dans l'entreprise. Le tuteur transmet son savoir-faire, évalue la progression du salarié qu'il accompagne et assure un lien avec les différents acteurs, dont l'organisme de formation.

- **L'obligation de l'employeur en matière de formation professionnelle.**

Lors de l'exécution du contrat de travail, l'employeur doit permettre l'adaptation permanente du salarié à son poste de travail, notamment par des actions de formation, en ce qui concerne l'évolution des métiers, des technologies et des organisations¹.

Cette adaptation doit être organisée peut important que l'employeur estime les compétences de ses salariés satisfaisantes à leurs postes de travail².

Certaines conventions collectives prévoient également des dispositions qui imposent des formations aux entreprises pour lesquelles elles sont applicables.

Par ailleurs, un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation oblige l'employeur à assurer la formation en alternance de l'apprenti.

- **La participation au financement de la formation professionnelle.**

L'employeur doit participer au financement des actions de formation continue de son personnel et des demandeurs d'emploi, en payant une taxe annuelle, dont le montant dépend du nombre de salariés.

Cela concerne tous les employeurs, quels que soient le nombre de salariés, la nature de l'activité ou le statut juridique (entreprise individuelle ou société).

¹ Légifrance, article L6321-1 du code du travail.

² Légifrance, arrêt n° 11-21.255 de la chambre sociale de la cour de cassation en date du 5 juin 2013.