

## VOS OBLIGATIONS FORMATION

La formation professionnelle dans l'entreprise est encadrée par la loi. Concrètement, en tant qu'employeur, vous êtes tenu de remplir certaines obligations en matière de formation des salariés, de dialogue social avec les représentants du personnel et de participation financière. Si vous employez des professionnels de santé, vous devez également garantir le respect de leur obligation de développement professionnel continu (DPC). Par ailleurs, pour être financées par OPCA PEPSS/ACTALIANS, les actions de formation doivent respecter des critères d'éligibilité.

### Ça vous concerne

- ▶ **Toute entreprise, quels que soient son effectif et son secteur d'activité, doit remplir un ensemble d'obligations :**
  - accompagnement et formation des salariés de l'entreprise (adaptation à leur poste de travail, maintien de leur employabilité), via notamment l'organisation des entretiens professionnels et le développement d'actions visant à favoriser leur accès à la qualification et à la certification ;
  - dialogue social avec les représentants du personnel dans le cadre des négociations et consultations obligatoires en matière de formation ;
  - participation au financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
  - respect des critères d'éligibilité des actions de formation aux financements d'OPCA PEPSS/ACTALIANS, définis par le code du travail et le Conseil d'administration d'OPCA PEPSS/ACTALIANS.



#### A noter

##### Qualité de la formation : une responsabilité partagée

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, OPCA PEPSS/ACTALIANS, comme les autres financeurs de la formation, devra s'assurer de « la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité ». Concrètement, ce contrôle préalable de la qualité des prestations de formation pourra être effectué de deux façons auprès des organismes de formation :

- vérification de leur conformité avec 6 critères définis par le décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de formation ;
- détention d'une certification ou d'un label inscrit sur la liste officielle nationale établie par le CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) et rendue publique.

- ▶ **Toute entreprise qui emploie des professionnels de santé doit veiller au respect de ses obligations en matière de développement professionnel continu (DPC) :**
  - accompagnement des professionnels de santé dans la mise en oeuvre du DPC ;
  - réalisation d'actions de DPC au sein de l'entreprise ou de l'établissement ;
  - contrôle de l'obligation de DPC de certains professionnels de santé salariés.

## Mode d'emploi

---

### ► Accompagner et former les salariés de l'entreprise

C'est un principe imposé par le code du travail : en tant qu'employeur, vous êtes tenu d'adapter les salariés de l'entreprise à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi (leur « employabilité ») et ce, en tenant compte de l'évolution des organisations, des technologies... Un conseil : ne manquez pas à vos obligations en matière de formation. En cas d'absence ou d'insuffisance de formation, votre responsabilité peut être mise en cause.

**Comment faire ?** Appuyez-vous sur les entretiens professionnels et articulez différents dispositifs :

- les actions inscrites dans le [plan de formation de l'entreprise](#) ;
- [la période de professionnalisation](#) ;
- [le Compte personnel de formation \(CPF\)](#) ;
- ou encore le [Congé individuel de formation \(CIF\)](#).

Au-delà des obligations générales de formation, ces obligations s'imposent dans des cas spécifiques.

#### Les trois les plus courants :

- avant un licenciement économique : l'entreprise est tenue de réaliser tous les efforts de formation et d'adaptation en vue d'un reclassement ;
- en cas d'inaptitude : l'entreprise doit mobiliser tous les moyens existants pour reclasser le salarié concerné, parmi lesquels la formation ;
- après un congé parental : lorsqu'il reprend son activité, le salarié peut bénéficier d'une action de formation, en particulier en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

### ► Dialoguer avec les représentants du personnel

Depuis janvier 2016, la loi impose aux entreprises **deux grandes consultations annuelles** (en plus de celle consacrée à la situation économique et financière de l'entreprise), qui incluent un volet « formation professionnelle » :

- **sur la stratégie de l'entreprise** : chaque année, le comité d'entreprise doit être consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences (en matière d'activité, d'emploi, d'évolution des métiers et des compétences...), ainsi que sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et les orientations de la formation professionnelle ;
- **sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** : évolution de l'emploi, qualifications, programme pluriannuel de formation, actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, apprentissage, conditions d'accueil en stage...

En amont de ces consultations, des documents et des informations doivent être mis à disposition des représentants du personnel.

Via la base de données économiques et sociales (BDES), les représentants du personnel doivent disposer d'informations précises et suffisantes pour leur permettre de formuler des avis motivés. Ainsi, concernant la politique de formation professionnelle, la BDES doit contenir les données sur le plan de formation, la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, du compte personnel de formation (CPF)...

## ► Participer au financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage

Cette obligation se traduit par le versement annuel (avant le 1<sup>er</sup> mars) de :

- [vos contributions formation](#) à OPCA PEPSS/ACTALIANS, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des Professions Libérales, des établissements de l'Hospitalisation privée et de l'Enseignement privé ;
- [la taxe d'apprentissage](#), et, si vous employez 250 salariés et plus, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, OPCA PEPSS/ACTALIANS est habilité par l'Etat à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises adhérentes.



### A noter

Des obligations spécifiques dans votre branche ? Les partenaires sociaux peuvent décider par accord de branche d'une contribution conventionnelle complémentaire à votre contribution légale à la formation professionnelle continue. Plus de précisions : consultez l'accord formation applicable à votre entreprise, dans votre [Espace en ligne](#).

## ► Veiller au respect de l'obligation de développement professionnel continu (DPC) des professionnels de santé

Tout professionnel de santé<sup>1</sup> doit, quel que soit son mode d'exercice (salarié, libéral...) s'engager dans une démarche de [DPC](#) :

- dans le cadre de cette démarche, chaque professionnel de santé s'engage à suivre, sur une période de 3 ans, des actions de formation continue, d'évaluation et d'analyse des pratiques professionnelles, de gestion des risques ;
- pour les professionnels de santé salariés (d'un établissement hospitalier, d'un cabinet médical ou dentaire, d'un laboratoire...), le choix des actions de DPC s'effectue en concertation avec l'employeur ;
- l'employeur doit contrôler l'obligation de DPC des professionnels de santé salariés qui ne relèvent pas d'un Ordre professionnel<sup>2</sup>.



### A noter

Si vous souhaitez dispenser des actions de DPC au sein de votre entreprise ou établissement, vous devez préalablement effectuer une demande d'enregistrement comme "organisme de DPC" auprès de [l'Agence nationale du DPC \(ANDPC\)](#).

## ► Respecter des critères d'éligibilité aux financements d'OPCA PEPSS/ACTALIANS

Vous pouvez bénéficier des fonds d'OPCA PEPSS/ACTALIANS afin de financer la formation de vos salariés. Toutefois, pour être prise en charge par OPCA PEPSS/ACTALIANS, une action de formation doit respecter deux critères :

- **relever de l'une des catégories prévues par le code du travail** : action d'adaptation et de développement des compétences, de promotion professionnelle, de prévention, de conversion (préparation à un nouveau métier), d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, de lutte contre l'illettrisme ou d'apprentissage de la langue française, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE)...



### A noter

Certaines actions ne sont pas considérées comme des actions de formation professionnelle continue :

- actions d'information (conférences, colloques...), de sensibilisation ou de transmission de la culture d'entreprise, de présentation de nouveaux matériels par des fournisseurs,
- actions généralistes dans le domaine du développement personnel (stages de survie, stages de motivation personnelle ou de « dépassement de soi »),
- actions de « coaching » non intégrées à un parcours de formation,
- actions relatives à la sécurité individuelle au travail (prévention des risques d'accident du travail),
- actions relatives à des questions de société (addictions, lutte contre la violence routière...).

<sup>1</sup>La liste des professionnels de santé concernés par l'obligation de DPC (cf note 1 en bas de la p.1 de la fiche Action DPC Entreprise).

<sup>2</sup>La liste des ordres professionnels (cf. note 2 en bas de la p.2 de la fiche Action DPC Entreprise).

- **être organisée sur la base de critères précis :**
  - un programme écrit, cohérent avec l'objectif de la formation,
  - des moyens pédagogiques ajustés aux objectifs (diaporama, dossier documentaire, logiciel...),
  - un encadrement (des formateurs qualifiés...),
  - des moyens de suivi de l'exécution du programme, autrement dit des preuves du déroulement de l'action et de la présence des stagiaires (feuilles d'émargement signées par demi-journée...),
  - des locaux, outils... adaptés à la formation (machines, ordinateurs, matériels de projection...),
  - un système d'évaluation des résultats de la formation au regard des objectifs initiaux (QCM, quiz, entretiens individuels, observation en situation de travail...).

Le programme de formation doit décrire concrètement les moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs de la formation et mentionner :

- **les objectifs de la formation**, déterminés en fonction des besoins auxquels la formation doit répondre et du profil des stagiaires ;
- **les prérequis**, autrement dit le niveau de connaissances préalables requis des stagiaires pour suivre la formation (niveau de formation, connaissances déjà maîtrisées...);
- **les étapes à parcourir par le stagiaire et les modalités de déroulement des phases d'apprentissage** (différentes phases de la formation, progression des séquences d'acquisition de connaissances théoriques, de mise en pratique, d'apprentissage de gestes techniques et professionnels...);
- **les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement** mobilisés par le prestataire (supports, outils et équipements utilisés lors de la formation, compétences des intervenants ou formateurs);
- **les moyens permettant de suivre l'exécution de l'action** (feuille de présence signée par demi-journée par les stagiaires et le formateur, rapports, comptes rendus...) et d'en apprécier les résultats (satisfaction des participants, atteinte des objectifs, acquis des stagiaires, qualité de l'intervenant...).

#### **Formations ouvertes et à distance : des mentions supplémentaires**

En cas de FOAD, le programme de formation doit également mentionner :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser (type de productions attendu des stagiaires et durée estimée pour les réaliser) ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences en FOAD (relevés de connexion, traçage des échanges à distance avec les formateurs, tests...);
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire (compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation, modalités techniques de cet accompagnement et/ou assistance du stagiaire, périodes et lieux lui permettant d'échanger avec son accompagnateur, moyens dont il dispose pour le contacter, délais dans lesquels l'accompagnateur est tenu d'assister le stagiaire si l'aide n'est pas apportée de manière immédiate).

## Financements

---

### ► Prise en charge d'OPCA PEPSS/ACTALIANS

OPCA PEPSS/ACTALIANS peut financer les actions de formation si elles répondent à l'ensemble des critères d'éligibilité fixés par le code du travail.

Le montant du financement est établi en fonction des [barèmes](#) en vigueur pour chaque dispositif.

## Le + d'OPCA PEPSS/ACTALIANS

---

- Une information détaillée sur [les modalités de prise en charge des actions de formation](#).
- La simplification de vos démarches : extranet adhérent pour le versement de vos contributions formation et de la taxe d'apprentissage.
- Un conseil personnalisé pour valider la conformité juridique des actions envisagées et optimiser votre [budget formation](#).

## POUR PASSER A L'ACTION !

---



### Fiches outils

- Modèle de programme
- Modèle d'attestation de présence
- Modèle d'attestation de fin de formation



### En savoir plus

Consultez les textes relatifs aux obligations formation :

Dans votre [espace sécurisé](#),

rubrique "J'accède à mes outils /

Décoder les textes de la formation".