

1. Pourquoi investir dans la formation ?

Légalement

.L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle :

- l'adaptation au poste de travail
- le maintien dans l'emploi des salariés.

.L'employeur a aussi une obligation de formation générale à la sécurité (art. L 4121- et L. 4121-2 du code du travail).

.Taux de contribution légale à la formation (en % de la masse salariale brute) :

- Entreprises - de 11 salariés : 0,55%
- Entreprises + de 11 salariés : 1%

.Dans les entreprises de plus de 11 salariés, le Comité Social et Economique (CSE) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle (article L 2312-24 du code du travail)

Stratégie

.Permet de disposer des compétences utiles à l'orientation stratégique de l'entreprise.

.Permet de s'adapter aux évolutions du marché et de développer l'innovation

.Permet de réduire les risques professionnels

Fidélisation

.Offrir des perspectives d'évolutions et du renforcement de compétences améliore l'engagement, la motivation, la confiance envers l'employeur et limite le turnover

.Une entreprise qui forme ses salariés est plus attractive

Focus taxe d'apprentissage

Toutes les entreprises sont soumises à cet impôt (sauf quelques unes qui en sont exonérées). Elle est dédiée au financement direct de l'apprentissage et au développement des formations technologiques et professionnelles initiales. Via la plateforme SOLTéA, vous, entreprise, avez le choix du destinataire du montant de votre taxe d'apprentissage. Cet impôt est donc en quelques sortes un investissement puisque vous pouvez donner à des organismes qui forment à vos métiers !

[+ d'infos](#)

2. Le rôle du RH (ou du dirigeant dans une TPE)

- Programmer les formations en construisant un plan de développement des compétences
- Monter un plan de financement viable
- Faire coïncider les attentes des collaborateurs avec les besoins de l'entreprise
- Assurer le suivi des actions de formation et construire des outils de contrôle pour en mesurer l'impact
- Accompagner et motiver les salariés en expliquant les bénéfices de la formation suivie, en impliquant les managers et en choisissant des formations attractives adaptées au terrain
- Assurer la conformité : certaines formations sont obligatoires. -> Un employeur est responsable si un salarié non formé à la sécurité a un accident du travail

3. Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences (PDC) est devenu un outil indispensable pour le pilotage de la formation professionnelle. C'est la traduction opérationnelle et budgétaire des choix du management d'une organisation sur les moyens qu'il affecte au développement des compétences.

Selon votre taille, cet outil peut prendre la forme d'un fichier Excel ou d'un module spécifique au sein de votre logiciel de gestion interne. Le PDC est très souvent annuel voire pluriannuel glissant sur 3 ans.

3 grandes catégories seront à intégrer dans le PDC :

1

Les informations concernant le salarié

(nom, prénom, temps de travail, nature du contrat, ancienneté, salaire brut mensuel...)

2

Les données liées à la formation

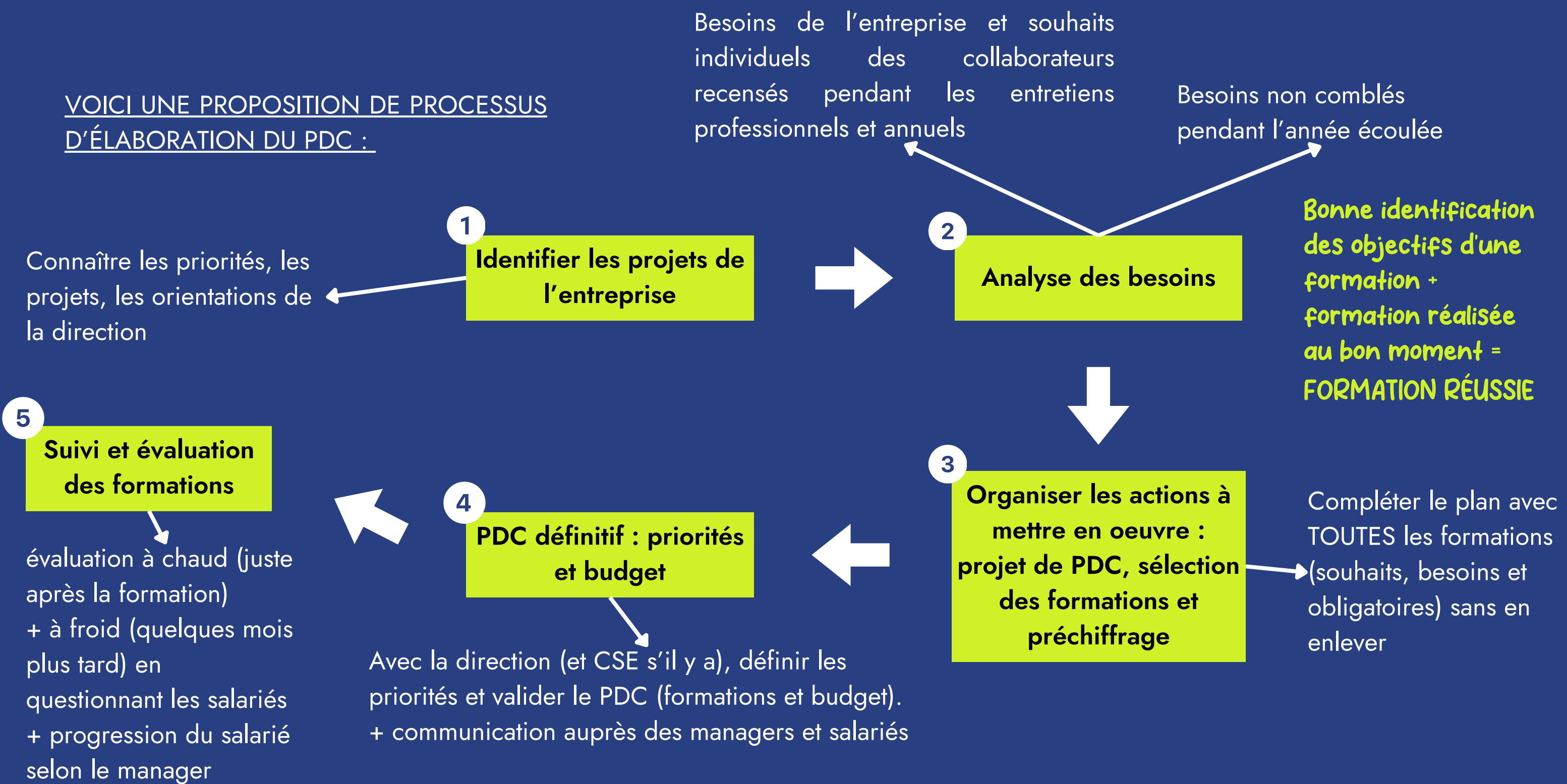
(nature et contenu du besoin, formation obligatoire ou non, organisme, durée en heures de la formation, format de la formation, lieu, dates, feuille de présence, satisfaction du salarié...)

3

Coût et financement de la formation

(coût de la formation, frais de transport, frais d'hébergement et de restauration éventuels, prise en charge employeur, prise en charge OPCO, prise en charge salarié via CPF...)

VOICI UNE PROPOSITION DE PROCESSUS D'ÉLABORATION DU PDC :



Un article de la Chambre de Commerce et d'Industrie vous propose également un plan intéressant d'élaboration d'un PDC : [ici](#)

Vous trouverez des exemples simple de PDC, à étoffer, sur le site [d'Uniformation](#) et également sur le site [Independant.io](#)

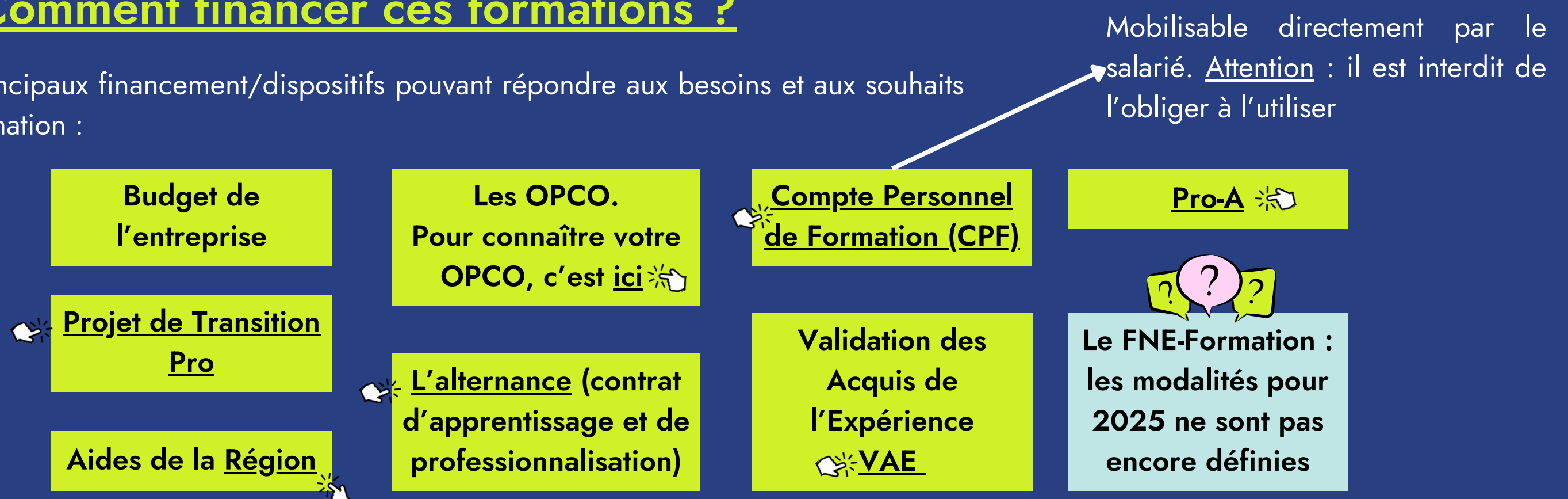
Selon quels critères choisir une formation ?

- s'assurer de la cohérence des moyens pédagogiques en fonction du public (ex : adaptation aux personnes en situation de handicap)
- capacité du prestataire à identifier des objectifs et à adapter son offre
- objectifs de la formation alignés à vos objectifs
- l'existence de dispositifs d'évaluation de fin de formation
- l'accessibilité des informations concernant l'activité du prestataire (taux de satisfaction, nombre de formés...)

Où trouver les formations ? Carif-oref ; recherche internet ; réseau professionnel ; site de la région...

4. Comment financer ces formations ?

Les principaux financement/dispositifs pouvant répondre aux besoins et aux souhaits de formation :



En parlant d'OPCO...

Votre OPCO est un très bon allié :

- il vous aide à connaître les financements adaptés à votre entreprise
- il vous propose une prestation de conseil RH (PCRH) : c'est un accompagnement personnalisé et adapté pour améliorer la gestion de vos ressources humaines

