

## La formation, tremplin vers la performance



Avec un déficit de formation continue, un système éducatif qui ne parvient à former que 41% de diplômés de l'enseignement supérieur alors que 17% de jeunes quittent le système éducatif sans formation, la formation reste un enjeu pour le développement et la compétitivité des entreprises. Dans les TPE-PME, elle n'est pourtant pas au cœur des préoccupations des chefs d'entreprise.

### Les enjeux de la formation dans les TPE

Les dirigeants de TPE consomment assez peu de formation. En effet, une enquête menée par la Fédération des Centres de Gestion Agréés en 2012 constatait que seul un tiers des dirigeants interrogés déclarait avoir participé à une action de formation sur les 12 derniers mois et moins d'un sur 5 envisageait d'y participer pour les 12 mois à venir. Si la **difficulté de dégager du temps** (qui s'accroît plus l'entreprise est petite) constitue la première raison invoquée, la deuxième raison est la **difficulté d'identifier clairement les besoins**.



de vérifier que les nouveaux acquis soient mis en œuvre et utilisés le plus efficacement possible.

### Les mécanismes et dispositifs réglementaires de la formation

Une enquête réalisée par *Intergros* auprès de chefs d'entreprises mettait en évidence que plus de 60% des dirigeants interrogés connaissaient le dispositif du DIF et le Bilan de compétences, 50% la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), 46% l'entretien professionnel, 39% le contrat de professionnalisation, et 23% la période de professionnalisation.

Gros plan sur ces dispositifs :

- **le DIF** (droit individuel à la formation) : crédit annuel de 20h de formation cumulable sur 6 années. Il suppose un accord entre le salarié et le chef d'entreprise. Ce dernier doit informer tous les ans et par écrit ses salariés des droits acquis.

- **le CIF** (congé individuel de formation) : c'est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions (notamment être en CDI) et présenter sa demande à l'employeur, qui ne peut la refuser mais seulement la reporter. Le salarié peut bénéficier, également sous certaines conditions, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé. .../...

### Alexis Govciyan, directeur de l'institut supérieur des métiers, rappelle pour "l'Observatoire de la petite entreprise"

*Dans de nombreuses activités, les savoirs ou savoir-faire appris lors de la formation initiale peuvent devenir en partie dépassés en l'espace d'une dizaine ou d'une quinzaine d'années. L'acquisition permanente de nouvelles compétences est donc une condition de survie pour toutes les entreprises. Au-delà de cette nécessaire évolution des compétences, la formation continue est essentielle dans les TPE pour intégrer des nouveaux salariés. La formation continue est enfin un levier de management efficace pour motiver les salariés, repenser l'organisation de l'entreprise et améliorer sa compétitivité. Pour les dirigeants de TPE, elle est aussi un moment salutaire pour prendre du recul et sortir la tête du guidon.*

### Planifier la formation

Pour faire de la formation un outil au service de la performance, il est nécessaire de planifier la formation. Dans son ouvrage "Réaliser son plan de formation en 48 heures", Mathilde Bourdat précise *un plan de formation n'est pas la somme de demandes individuelles, mais la rencontre entre les besoins de l'entreprise et ceux des salariés.*

Il est donc nécessaire :

#### 1- D'identifier les besoins

- en définissant les grandes orientations de l'entreprise pour les années à venir,
- en définissant les compétences à acquérir ou à développer pour atteindre ces objectifs,
- en rapprochant les besoins de l'entreprise aux souhaits des salariés.

#### 2- D'établir le budget

Il consiste à mesurer tant les coûts de la formation, directs et

indirects (remplacement éventuel du salarié), et de trouver les financements adaptés.

#### 3- Organiser et suivre les formations

Pour trouver la formation adéquate, il peut être judicieux de rédiger un petit cahier des charges et faire des demandes auprès de plusieurs organismes.

Il sera ensuite nécessaire de communiquer sur la formation auprès des salariés. Et d'effectuer un bilan *a posteriori* et

- **La période de professionnalisation** : elle a pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi.

Elle est fondée sur l'alternance entre activité professionnelle et périodes de formation. Elle concerne les salariés en CDI.

- **Le Plan de Formation** : il regroupe l'ensemble des ac-

tions de formation de l'entreprise.

- **Le contrat de professionnalisation** : il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification profession-

nelle ou de compléter leur formation initiale par une qualification complémentaire en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise. Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

- **La Validation des Acquis de l'Expérience** : c'est une mesure qui permet à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle. Trois ans d'expérience en rapport avec le contenu de la certification visée sont nécessaires. ■

## Le financement de la formation continue

Les entreprises versent un pourcentage de leur masse salariale annuelle et bénéficie en contrepartie d'aides financières pour les actions de formation.

### Dirigeants d'entreprise non salariés inscrits au :

	uniquement au registre du commerce	à la Chambre de métiers	à la Chambre d'agriculture
Combien	0,15% plafond SS	0,29% plafond SS	0,30% plafond SS
A qui ?	URSSAF	FAF métiers	MSA
Possibilités	Les cotisations versées ouvrent des droits à la formation à demander aux fonds de financement		
Fonds de financement	AGEFICE ou FIFPL pi FAF prof. médicales	FAF métiers	FAF agricole (Vivea)



### Salariés

#### entreprises de - de 20 salariés :

	Masse salariale brute	Masse salariale brute	Financement
Utilisation	- 10 salariés	10 à 20 salariés	
Plan de formation	0,4%	0,9%	contribution versée à un OPCA*
Contrat, période de professionnalisation, et DIF	0,15%	0,15%	contribution versée à un OPCA*

\*OPCA: organisme paritaire collecteur agréé

#### Entreprises de + de 20 salariés :

	Masse salariale brute	Masse salariale brute
Plan de formation	0,9%	Contribution versée à un OPCA et/ou utilisation directe par l'entreprise
Contrat, période de professionnalisation, et DIF	0,5%	Contribution versée à un OPCA et/ou utilisation directe par l'entreprise
CIF	0,2%	Contribution versée à un Fongecif (ou OPCA agréé CIF)
Taxe d'apprentissage	0,45%	Contribution versée à un OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage)
Taxe additionnelle contribution au développement de l'apprentissage	0,18%	
Taxe additionnelle pour les entreprises de plus de 250 salariés ne respectant pas le plancher de 3% de leur effectif annuel moyen de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation	0,1%	