



PÔLE DE COOPÉRATION
POUR LES MUSIQUES ACTUELLES
EN PAYS DE LA LOIRE

LA GESTION DES COMPETENCES

Formations

fait par Le Pôle
finalisée en août 2014

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. Elle vise également à permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendant en situation de dépendance. L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer."

Le financement de la formation professionnelle continue est une obligation pour toutes les entreprises dès l'embauche du premier salarié. La contribution légale des entreprises est égale à 0,40 % minimum de leur masse salariale brute annuelle pour les entreprises de moins de 10 salariés et à 0,90% minimum pour les entreprises d'un effectif supérieur. Certaines conventions collectives prévoient un taux de contribution supérieur au taux légal.

En savoir plus : [Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.](#)

Spécificité spectacle

Toute entreprise, y compris établissement public, employant un intermittent du spectacle doit verser une contribution à [l'Afdas](#).

Le taux de contribution est de 2,15% de la masse des salaires de cette catégorie de personnel, quel que soit l'effectif. Ainsi tout intermittent du spectacle peut accéder gratuitement au plan de formation de la branche, ou à des formations individuelles, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Contacts :

[Afdas](#)

[Uniformalion](#)

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution est mutualisée : chaque entreprise verse sa participation à un fonds commun disponible pour l'ensemble de la profession. L'Afdas peut ainsi apporter des soutiens financiers indépendants des versements annuels des entreprises.

Les OPCA

Les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) sont chargés de collecter, mutualiser et redistribuer les obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle. Ils sont agréés et contrôlés par l'État. Ils appliquent les priorités des branches en matière de formation professionnelle. Au delà de cette vocation première financière, certains OPCA exercent des activités d'appui et de conseil aux entreprises et aux salariés de la Branche : aide à l'émergence des besoins de compétences, construction de solutions emploi-formation globales, accompagnement et pilotage de leur mise en œuvre.



LE PLAN DE FORMATION

Aucune définition légale du plan de formation n'est donnée par le code du travail. Le plan de formation peut être défini comme l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur à destination des salariés de son entreprise. Le plan de formation est élaboré à l'initiative de l'employeur.

Le code du travail précise que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation (C. trav., art. L. 6312-1). Le plan de formation contient donc l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face. L'employeur peut être à l'initiative du choix de la formation mais il peut également décider d'inscrire, dans le plan, une formation demandée par un salarié.

Le plan de formation n'est pas négocié. Il est simplement soumis pour avis aux représentants du personnel. Le plan de formation est destiné aux salariés de l'entreprise

Tous les salariés de l'entreprise peuvent prétendre aux actions de formation du plan de formation. L'employeur est libre, en vertu de son pouvoir de direction, de choisir les salariés qui vont partir en formation dans le cadre du plan sous réserve notamment du principe de non-discrimination.

Le plan de formation peut être annuel ou pluriannuel. Le plan de formation peut contenir des actions de formation mais également des bilans de compétences, des VAE ou des périodes de professionnalisation

Les deux catégories d'actions de formation

Le plan peut contenir deux types d'actions de formation (C. trav., art. L. 6321-1) :

- des actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (catégorie 1) ;
- des actions de développement des compétences des salariés (catégorie 2).

Ces actions de formation se distinguent par leurs modalités de mise en œuvre :

- les actions de catégorie 1 constituent du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise ;
- les actions de catégorie 2 peuvent se dérouler, sous certaines conditions, hors temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Remarque : la possibilité d'envisager des formations en partie en dehors du temps de travail dépend directement de la catégorie dont relève l'action de formation. Le classement des actions du plan dans l'une ou l'autre des catégories est donc beaucoup plus qu'une règle de présentation.

L'employeur peut également proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme (C. trav., art. L. 6321-1).

- Pour aller plus loin -

[AFDAS](#)

[Unifformation](#)



www.lepole.asso.fr

Document finalisé en août 2014