



Étape par étape :

la consultation des instances représentatives du personnel sur la formation professionnelle

La formation professionnelle est un sujet qui fait partie des attributions du comité d'entreprise et en l'absence de ce comité, des délégués du personnel, à un double titre : au titre de sa compétence générale (articles L2323-1 et L2323-6) ce qui signifie qu'il peut prendre des initiatives dans ce domaine mais aussi au titre de ses attributions spécifiques.

Il doit être informé et consulté chaque année sur les orientations de la formation professionnelle (article L2323-33) et sur les dispositifs de formation mis en œuvre au sein de l'entreprise :

- plan de formation (article L2323-34);
- contrat et période de professionnalisation, droit individuel à la formation (article L2323-38).

L'absence de cette consultation expose l'employeur de 50 salariés et plus qui n'a pas pu la justifier par un procès verbal de carence, à des sanctions en cas de contrôle, conduisant à une majoration de 50% de sa participation légale à la formation professionnelle continue.

Cette consultation fait l'objet de deux réunions qui devront être précédées de l'envoi, dans un certain délai, de documents et d'informations précises et écrites, déterminés par le code du travail.

Plusieurs étapes devront donc être suivies par l'employeur pour l'organiser conformément à la réglementation sous peine de sanctions.

1

Etape 1 : juin / juillet → réunion

La consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel sur les orientations de la formation professionnelle

Chaque année et chaque fois qu'un changement important affecte l'un des éléments suivants :

- les perspectives économiques de l'entreprise ;
- l'évolution de l'emploi ;
- l'évolution des investissements ;
- l'évolution des technologies.

(article L2323-33)



Étape par étape :

la consultation des instances représentatives du personnel sur la formation professionnelle

Étape 2 : avant le 10 septembre → envoi de documents préparatoires

L'envoi de documents au CE ou à défaut aux délégués du personnel, également aux délégués syndicaux.

- Une note sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise **telles qu'elles résultent de la consultation décrite à l'étape 1** ;
- Le résultat éventuel des négociations sur la formation professionnelle au niveau de la branche ;
- La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (2483) ;
- Les informations sur la formation figurant au bilan social (entreprise d'au moins 300 salariés) ;
- Les conclusions éventuelles des services de contrôle sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises .

Le bilan des actions comprises dans le plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours

Avec la liste :

- Des actions de formation ;
- Des bilans de compétences ;
- Des validations des acquis de l'expérience réalisés.

Complétée par les informations relatives :

- Aux organismes de formation ;
- Aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;
- Aux conditions financières de leur exécution ;
- Aux effectifs concernés, répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;
- A la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment de la qualification de ces actions (catégorie 1 ou 2) et de leur déroulement sur le temps de travail ou hors temps de travail.

2

Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives :

- Aux congés individuels de formation ;
- Aux congés de bilan de compétences ;
- Aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés ;

et portant sur leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus.

Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre :

Des contrats et des périodes de professionnalisation

- Les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires ;
- Les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
- Les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi ;
- Les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;
- Les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation.

Du droit individuel à la formation

Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation (article L2323-36, article D2323-5, article D2323-6).



Étape par étape : la consultation des instances représentatives du personnel sur la formation professionnelle

Étape 3 : avant le 1^{er} octobre → réunion

Première réunion ayant pour objet la consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, en matière de formation professionnelle.

Elle porte sur la présentation et la discussion des documents envoyés à l'étape n°2.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel émet **un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que sur celle du droit individuel à la formation.**

(article L2323-34, article L2323-36 article L2323-37 article D2323-7)

Étape 4 : avant le 10 octobre → envoi de documents préparatoires

Envoi de documents au CE ou à défaut aux délégués du personnel, également aux délégués syndicaux

Le plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir en précisant la nature des actions de formation

Avec la liste :

- Des actions de formation ;
- Des bilans de compétences ;
- Des validations des acquis de l'expérience réalisés.

3

Complétée par les informations relatives :

- Aux organismes de formation ;
- Aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;
- A la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment de la **qualification de ces actions** (catégorie 1 ou 2) et de leur déroulement sur le temps de travail ou hors temps de travail ;
- Aux conditions financières de leur exécution ;
- Aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.

Les conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation pour l'année à venir.

(article L2323-34, article L2323-36 article D2323-7)

Étape 5 : avant le 31 décembre → réunion

Seconde réunion ayant pour objet la consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, en matière de formation professionnelle.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel émet **un avis sur le projet de plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année à venir et sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que sur celle du droit individuel à la formation.**

(article L2323-34, article L2323-36 article D2323-7)