

FPC Actualités

NUMÉRO 15

DÉCEMBRE 2006

LA LETTRE DU GUIDE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

sommaire

P.2 En bref

Agenda
Accords de branche
Sachez-le vite

P.3 Questions juridiques

Obligation de formation du salarié en contrat de qualification
Groupements d'employeurs et contrat de professionnalisation

P.4 Dossier Imputabilité des dépenses de formation : précisions ministérielles

p.10 Modèle

Taxe d'apprentissage des entreprises d'au moins 250 salariés : instruction fiscale

P.11 Mémo

Formation des seniors : enquête réalisée par l'OPCAREG

P.12 Expériences

DIF et retour du salarié
Congé de formation des membres du CHSCT

Le coaching est-il une formation imputable ?

EDITO

Après une longue attente, l'administration vient enfin de sortir une circulaire sur les conditions d'imputabilité des dépenses de formation. La dernière circulaire générale sur le sujet datait de 1986. Dans cette circulaire du 14 novembre 2006, l'administration constate qu'au cours des dernières années, le coaching, le tutorat et l'accompagnement se sont développés dans les entreprises. Ces notions recouvrent des réalités très diverses mais l'administration n'en donne aucune définition. Toutefois, elle pose des conditions d'imputabilité identiques et strictes. Pour être considérée comme une action de formation et donc pour être imputable, l'activité du coach, du tuteur ou de l'accompagnateur doit se dérouler dans le cadre d'un enseignement pratique sur les lieux de production. Cet enseignement doit être intégré à un programme de formation et être compatible avec les objectifs d'apprentissage notamment en terme de durée par rapport à l'ensemble du programme. En clair, il doit y avoir un transfert de compétences techniques et/ou professionnelles.

En revanche, si l'activité du coach, du tuteur ou de l'accompagnateur consiste à assister une personne pendant qu'elle est en situation de travail normal, à effectuer avec elle des diagnostics réguliers concernant son activité et à l'évaluer, il s'agit de simples activités de conseil et non d'actions de formation. Ces actions ne sont donc pas imputables sur la participation à la formation de l'employeur.

La circulaire aborde d'autres questions importantes. En particulier, elle précise (et par la même légitime) l'imputabilité des formations d'adaptation au poste de travail. Voir à ce sujet notre dossier spécial consacré à cette nouvelle circulaire ministérielle (pages 4 à 9).



SERVICE RELATIONS CLIENTÈLE
TÉL. : 01 40 92 36 36



Vous avez le droit

Agenda du responsable formation : janvier

Diffusion du plan de formation de l'année 2007

Bouclage du PV de la réunion du CE relative à la délibération sur le plan de formation

Surveiller le planning des OPCA concernant les appels de cotisations

Accords de branche

Bâtiment et travaux publics

Accord national, 6 sept. 2006 relatif à l'apprentissage et au CCA-BTP

Bois d'œuvre et produits dérivés : négoce

Accord de branche, 17 juill. 2006 portant création de trois CQP

Commerces de détail non alimentaires

Avenant n° 1, 6 oct. 2006 relatif à l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle
Accord, 6 oct. 2006 relatif à la création d'un CQP « vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets »

Espaces de loisirs, d'attractions et culturels

Avenant n° 24 à la CCN, 29 sept. 2006 portant sur la création et la reconnaissance du CQP « parcours acrobatique en hauteur »

Instruments à écrire et industries connexes

Accord, 24 oct. 2006 relatif au rattachement à l'OPCA de l'inter-secteurs papiers cartons

Poissonnerie

Avenant n° 54 à la CCN, 19 oct. 2006 portant création d'un CQP « poissonnier »

Produits du sol, engrais et produits connexes : négoce et industrie

Avenant n° 3, 11 oct. 2006 à l'accord de branche du 21 mai 1999 relatif à la formation initiale et continue des chauffeurs

Télécommunications

Accord, 6 oct. 2006 relatif au télétravail (art. 8 : formation des télétravailleurs)



Titre formation : mise en place reportée

Le décret nécessaire à la mise en œuvre du titre formation prévu par la loi du 4 mai 2004 ne sera pas publié pour le

moment. L'administration vient, en effet, de préciser « qu'en accord avec les partenaires sociaux, il a été jugé nécessaire d'attendre un démarrage significatif du DIF avant de développer cet outil susceptible d'en brouiller la compréhension ». Avec ce titre, les entreprises pourront régler les frais de formation dans le cadre du DIF par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées.

↳ *Rapport de la DGEFP, oct. 2006*

Formation syndicale : liste des organismes habilités

Un arrêté fixe la liste des organismes dont les stages ou sessions de formation consacrés à la formation économique, sociale et syndicale ouvrent droit au congé de formation syndicale des salariés, au congé de formation économique des membres du CE ainsi qu'au congé de formation des membres du CHSCT. Cette liste est arrêtée pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2007. Un nouvel organisme est ajouté à la liste des années précédentes : l'institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et la sécurité situé à Bruxelles.

↳ *Arr. 7 déc. 2006 : JO, 17 déc.*

Contrat d'avenir

Le contrat d'avenir peut être conclu, par dérogation pour une durée comprise entre 20 et 26 heures par semaine lorsque l'embauche en contrat d'avenir est réalisée par un atelier ou un chantier d'insertion ou par une association ou entreprise de service aux personnes à leur domicile.

En principe, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 26 heures.

↳ *D. n° 2006-1572, 11 déc. 2006 : JO, 13 déc.*

Encore un rapport sur la réforme de la formation

La DGEFP vient d'établir un rapport intitulé « premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle ». Selon ce document, les pre-



miers indicateurs quantitatifs tels que le nombre d'accords de branche sur la formation ou le nombre de contrats de professionnalisation signés montrent que la réforme a connu un réel début de mise en œuvre. Toutefois, des aménagements pourraient être nécessaires pour lui permettre de se déployer.

↳ *Rapport de la DGEFP, oct. 2006*

Trophées DIF et formation

Les premiers trophées du DIF organisés en partenariat par DEMOS et le GARF auront lieu à Paris le 15 mars 2007. Ils ont pour objectif de « mettre en lumière les plus beaux projets réalisés à ce jour ». Pour participer, les entreprises doivent envoyer un dossier de candidature avant le 31 janvier 2007. Le dossier est à télécharger sur www.demos.fr

Les trophées de la formation continue 2007 (10^e édition) sont organisés par le magazine L'étudiant en partenariat avec le journal Les Echos. Ils seront remis lors du salon de la formation continue qui se tient du 22 au 24 mars 2007 à Paris. Le trophée « catégorie entreprises » distingue les sociétés à l'origine de plans et d'actions de formation efficaces. Les dossiers d'inscription sont téléchargeables sur le site www.letudiant.fr rubrique Trophées et à retourner avant le lundi 26 février 2007.

DIF au 1^{er} janvier 2007

Notre tableau sur les droits à DIF par branche professionnelle sera actualisé au 1^{er} janvier 2007. Cette nouvelle version sera publiée dans notre prochaine lettre d'actualité.

Industries « 3 D » : accord relatif à la formation

Les industries « 3 D » (désinfection, désinsectisation et dératisation) ont signé le premier accord de branche relatif à la formation professionnelle continue, le 23 novembre 2006.

L'OPCIB-IPCO et le réseau France-OPCAREG ont été choisis pour la gestion des fonds de la formation des entreprises de la branche.

Au titre du DIF, chaque salarié à temps plein et en contrat à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie de 20 heures par an capitalisables pendant 6 ans jusqu'au plafond maximal de 120 heures.

↳ *Communiqué de presse, 14 déc. 2006*



Convention collective

97,7 % des salariés sont couverts par une convention collective

La couverture conventionnelle globale a fortement progressé entre 1997 et 2004 passant de 93,7 % à 97,7 % des salariés du secteur concurrentiel non agricole. Une grande partie de cette amélioration est due à l'entrée en vigueur de la convention collective des hôtels, cafés, restaurants. Ce secteur, jusque-là partiellement couvert est devenu une branche regroupant plus de 500 000 salariés.

Seuls désormais 2,3 % des salariés, soit un peu plus de 350 000 personnes ne sont toujours pas couverts par un texte conventionnel ou statutaire (DARES, *Premières informations n° 46.2*, nov. 2006).

Habitat-formation et CIF

96 % des salariés satisfaits de leur CIF

Habitat-formation, l'OPCA des acteurs de la ville a mené une enquête sur les congés individuels de formation (CIF) qu'il finance pour les salariés en CDI. 93 % des salariés considèrent que les objectifs de leur CIF ont été totalement ou partiellement atteints et 96 % se déclarent très satisfaits ou satisfaits de la formation suivie (www.habitat-formation.fr).

VAE

45 000 titres et diplômes obtenus par la VAE

Depuis 2002, ce sont plus de 45 000 titres et diplômes obtenus totalement par la voie de la VAE. Ce chiffre est issu d'un rapport de la DGEFP.

En 2005, 16 675 titres et diplômes ont été obtenus. Le ministère de l'Éducation nationale représente la majorité des certifications obtenues : 12 451 titres et diplômes. Le ministère chargé de l'action sociale est deuxième avec 4 224 titres et diplômes (*Rapport DGEFP, oct. 2006*).

L'employeur doit-il assurer une formation au salarié en contrat de qualification ?

Oui

« L'employeur qui conclut un contrat de qualification s'engage à assurer au salarié une formation qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle ; à défaut, le contrat de qualification doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée ».

La Cour de cassation dans un arrêt du 28 novembre 2006 a posé ce principe qui est transposable au contrat de professionnalisation.

En l'espèce, un salarié avait été engagé en qualité de vendeur en contrat de qualification pour une durée de 8 mois. À l'issue de ce contrat, le salarié avait saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée (CDI). Le centre de formation avait indiqué que le salarié avait réalisé 184 heures de formation sur les 340 prévues.

La cour d'appel avait débouté le salarié au motif que la preuve n'était pas rapportée que le non-accomplissement de cette formation résultait d'une opposition de l'employeur.

Le principe posé par la Cour de cassation pour le contrat de qualification qui ne peut plus être conclu aujourd'hui a vocation à s'appliquer au contrat de professionnalisation.

➤ *Cass. soc. 28 nov. 2006, Jasselin c/ Deat et a.*

La Cour de cassation casse cette décision au motif qu'il appartient à l'employeur d'assurer la formation du salarié qui va lui permettre d'acquérir une qualification professionnelle.

Pour que le contrat soit requalifié en CDI, il n'est donc pas nécessaire que le salarié rapporte la preuve que le non-accomplissement de la formation est dû à l'employeur. Le simple fait de ne pas avoir suivi l'ensemble de la formation suffit. Dans cette affaire, on ne sait d'ailleurs pas pourquoi toutes les heures de formations n'ont pas été effectuées.

Il est donc conseillé aux employeurs d'interroger les centres de formation afin de vérifier que leurs salariés sont bien présents. Si les salariés ne suivent pas correctement leur formation, il appartient alors à l'employeur de les sanctionner. En effet, à défaut de sanctions envers le salarié, le contrat risque d'être requalifié en CDI.

Cet arrêt a été rendu en application de l'ancienne rédaction de l'article L. 981-1 du code du travail aux termes duquel « l'employeur s'engage à fournir une formation qui lui (*le bénéficiaire du contrat*) permettra d'acquérir une qualification professionnelle ». Cette rédaction a été reprise à l'identique par l'article L. 981-3 du code du travail relatif au contrat de professionnalisation. Le principe posé par la Cour de cassation est donc applicable à l'identique à l'employeur qui conclut un contrat de professionnalisation. Il devrait également s'appliquer au contrat d'avenir où la formation est aussi obligatoire.

Les groupements d'employeurs recrutant un contrat de professionnalisation peuvent-ils, sous certaines conditions, prétendre à une aide ?

Oui

Les groupements d'employeurs qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus et des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi peuvent bénéficier d'une aide de l'État.

Pour 2006, le montant de cette aide au financement de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi reste fixé à 686 € par accompagnement et en année pleine.

Cette aide s'applique également aux jeunes âgés de 16 à 26 ans recrutés en contrat de qualification par un groupement d'employeurs. Sont concernés les contrats de qualification signés avant le 15 novembre 2004, à minuit, et dont l'exécution se poursuit en 2006.

Les groupements d'employeurs permettent aux petites et moyennes entreprises de se regrouper en associations pour employer une main d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter.

➤ *Arr. 17 nov. 2006 : JO, 29 nov.*

➤ *Rep. min. n° 105239 : JOAN Q, 28 nov. 2006*

Par ailleurs, interrogé sur la situation des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, le ministre délégué à l'emploi et au travail a rappelé qu'une aide au démarrage des nouvelles structures est souvent versée au niveau départemental soit par convention promotion de l'emploi, soit par octroi de crédits du Fonds départemental d'insertion. Ces aides sont versées en plus de l'aide susvisée de 686 € versée par l'État.

Imputabilité des dépenses de formation : précisions ministérielles

Ces dernières années, la formation professionnelle continue a fait l'objet d'importantes modifications législatives et réglementaires. De nouvelles modalités de réalisation des formations sont également apparues telles que le coaching ou le tutorat. Pourtant, l'administration n'avait toujours pas donné de nouvelles instructions sur les conditions d'imputabilité des dépenses de formation. Une circulaire ministérielle du 14 novembre 2006 vient enfin donner des précisions sur ces conditions et sur la notion d'action de formation.

La circulaire de 1972 est-elle toujours applicable ?

La circulaire du 4 septembre 1972 n'est pas abrogée par la nouvelle circulaire du 14 novembre 2006. Cette ancienne circulaire est donc toujours applicable même si elle contient de nombreuses précisions aujourd'hui obsolètes.

En effet, l'administration n'a pas fait le choix de supprimer toutes les circulaires antérieures pour les remplacer par une circulaire unique.

Ainsi, outre la circulaire du 4 septembre 1972, sont toujours applicables les circulaires suivantes :

- Circ. n° 37, 14 mars 1986 sur les actions de formation imputables ;
- Circ. DGEFP n° 2001-22, 20 juillet 2001 sur les conditions d'imputabilité des FOAD ;
- Circ. DGEFP n° 2006-10, 16 mars 2006 relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle.

Attendue depuis plus d'un an, la circulaire ministérielle n° 2006/35 du 14 novembre 2006 sur la notion d'action de formation et les dépenses imputables est enfin là.

Cette circulaire est divisée en deux annexes, Annexe A : action de formation et autres actions du champ de la formation professionnelle continue et Annexe B : participation des employeurs, conditions d'imputabilité. Les deux annexes sont divisées en plusieurs fiches qui abordent chacune un thème différent. Sont notamment abordés les thèmes suivants : les modalités de réalisation d'une action de formation, la formation interne, les formations exclues de la participation et les formations à la sécurité.

Notre dossier commente cette nouvelle circulaire.

I - Action de formation, éléments de définition

Comment doit être réalisée une formation ?

Un programme préétabli

Les modalités de réalisation d'une action de formation ont déjà été précisées par la circulaire DGEFP n° 2006-10 du 16 mars 2006. La circulaire du 14 novembre 2006 la complète sur ce point.

La circulaire du 14 novembre 2006 précise « qu'une action de formation professionnelle continue au sens de l'article L. 900-2 du code du travail est un processus qui doit se dérouler conformément à certaines modalités ».

Ces modalités sont fixées par l'article L. 920-1 du code du travail aux termes duquel les actions de formation professionnelle doivent être réalisées conformément à un programme préétabli. Ce programme est établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés. Il précise :

- les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ;
- les moyens permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats.

Pour l'administration, une action de formation doit donc toujours et quelle que soit sa forme (stage traditionnel « présentiel », formation ouverte et/ou à dis-



Les formations sont souvent organisées sous forme de stages « présentiels ».

tance, formation modulaire, formation s'effectuant pour partie en activité au poste de travail, etc.) définir :

- un objectif à atteindre, notamment en termes de connaissances, de compétences ou de qualification à acquérir, que cette acquisition soit sanctionnée ou non par un titre ou diplôme ou simplement évaluée ;

- les modalités d'acquisition de ces compétences, connaissances ou qualification ;

REMARQUE : les modalités doivent être précisées par un programme détaillé et séquencé tant en terme de durée que de modalité, en cohérence avec l'objectif proposé.

- les conditions (prérequis pédagogiques et autres) pour suivre ce programme, en terme de niveau ou de connaissances préalables requises ;

- le public concerné en terme de compétence éventuellement requise ou de poste de travail occupé pour suivre une formation déterminée.

L'administration rappelle que le dispositif permettant de suivre l'exécution d'une action de formation et d'en apprécier les résultats doit être mis en œuvre dans des conditions adaptées à la nature et à la durée de l'action, à son caractère diplômant, qualifiant ou non.

L'administration confirme également que l'organisme de formation dans sa contractualisation avec l'employeur doit préciser les modalités de réalisation de l'action de formation et les porter à la connaissance des stagiaires.



Un encadrement pédagogique

La circulaire du 14 novembre 2006 rappelle que « toute action de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle suppose un encadrement pédagogique ».

La circulaire du 4 septembre 1972 (JO, 20 sept.) retient comme modalité essentielle, la notion de « stage » renvoyant au face à face pédagogique direct entre le formateur et le formé dans un lieu unique.

Toutefois, dans cette circulaire, l'administration envisageait déjà l'organisation de formation dans des conditions pédagogiques plus variées, dépassant le simple cadre de ce stage « présentiel » (formation « sur le tas », par correspondance, etc.).

De même, la circulaire du 14 mars 1986 avait précisé que l'action de formation qui ne peut prendre la forme d'un stage traditionnel doit répondre à quatre critères : des objectifs, un programme, des moyens pédagogiques et d'encadrement, un dispositif de suivi du programme et d'appréciation des résultats.

La circulaire du 14 novembre 2006 confirme que cet « encadrement pédagogique » ne prend pas obligatoirement la forme d'un stage présentiel compte tenu de l'enrichissement des pratiques de formation. Toutefois, cette circulaire ne donne pas de nouvelles précisions sur les formations ouvertes et à distance (FOAD). Les conditions d'imputabilité de ces actions de formation restent celles fixées par la circulaire DGEFP n° 2001-22 du 20 juillet 2001.

Une formation dispensée, en principe, dans des locaux distincts des lieux de production

En application de l'article R. 950-4 du code du travail, la formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de production.

La circulaire du 4 septembre 1972 avait déjà précisé que « lorsque la formation comporte un enseignement pratique, celui-ci peut être donné sur les lieux de production à condition qu'il soit dispensé par un personnel ayant reçu un entraînement pédagogique, qu'il soit conforme à une progression préalablement établie et donne lieu, en fin de stage à une appréciation des résultats obtenus ».

La circulaire ministérielle du 14 novembre 2006 complète ces précisions. Les séquences de formation en situation de production doivent se dérouler sous la responsabilité du formateur, y compris dans la définition des tâches propres à d'éventuels tuteurs. Doivent être établis préalablement par le programme en cas de formation interne ou par la convention en cas de formation externe :

- la durée et le positionnement de telles séquences incluses dans le cursus éducatif ;
- les conditions d'observation et le suivi pédagogique.

REMARQUE : les séquences de formation en situation de production peuvent être individuelles ou collectives.

Particularités en cas de formation interne

La circulaire du 14 novembre 2006 rappelle que pour être considérée comme de la formation professionnelle continue, l'action de formation « interne » organisée par une entreprise au bénéfice de ses propres salariés doit remplir les conditions fixées par les articles L. 920-1 et R. 950-4 du code du travail.

Qui contrôle la « catégorisation » des actions du plan ?

L'employeur doit classer les actions du plan de formation dans l'une des trois catégories prévues par l'article L. 932-1 du code du travail : action d'adaptation au poste de travail (catégorie 1), action liée à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi (catégorie 2) et action de développement des compétences (catégorie 3). L'article L. 934-4 du code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur de communiquer aux membres du comité d'entreprise (CE) un document dans lequel il précise la nature des actions de formation proposées en distinguant les trois catégories susvisées.

L'administration dans la circulaire du 14 novembre 2006 précise « qu'il appartient au chef d'entreprise de qualifier lui-même ces trois types d'actions, après avis des membres du comité d'entreprise, cette décision restant sous le contrôle du juge prud'homal, seul admis à pouvoir requalifier lesdites actions ».

Cette précision permet de comprendre qu'il n'y aura donc pas de contrôle administratif sur la « catégorisation » des actions du plan de formation. Le juge prud'homal n'interviendrait, quant à lui, qu'en cas de recours individuel d'un salarié lors d'une rupture conflictuelle de son contrat de travail (v. FPC actualités n° 13).

L'entreprise doit, en particulier, préciser qui sont les formateurs et de quelles expériences, formations ou qualifications ils disposent en rapport avec le domaine concerné justifiant de leur capacité de transmettre des connaissances.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, la formation peut être mise en œuvre par un organisme de formation. Elle peut toutefois être également mise en œuvre par l'entreprise elle-même si celle-ci dispose d'un service de formation.

La circulaire ministérielle du 14 novembre 2006 précise « qu'un tel service de formation interne doit être constitué sous forme de structure pérenne identifiée comme telle dans l'organigramme de l'entreprise et disposer de moyens dédiés (matériels, personnels) ».

Parcours individuels personnalisés de formation

L'administration constate dans la circulaire du 14 novembre 2006 que l'évolution des pratiques de formation a été marquée ces dernières années par le développement de parcours individuels de formation.

Pour l'administration, est un parcours individuel de formation, un parcours dans lequel un salarié participe consécutivement à différentes séquences qui ne sont pas toutes assimilables à des actions de formation mais participent d'une continuité pédagogique : phase d'évaluation, phases de formation, mise en situation de production tutorée ou accompagnée, évaluation en fin de formation ou après un délai d'occupation du poste...

Ces parcours doivent faire l'objet d'une programmation globale. Chaque salarié suit ensuite un cheminement individualisé qui ne comprend pas forcément l'ensemble des modules et étapes prévus en fonction de son niveau ou de sa progression personnelle. De tels parcours doivent également faire l'objet d'une formalisation contractuelle préalable à leur mise en œuvre dont le bénéficiaire individuel doit avoir connaissance.

Selon la circulaire, les parcours individualisés de formation peuvent aussi être envisagés dans le cadre d'une période de professionnalisation dans le respect des accords de branches ou conventions collectives.

Au vu des précisions apportées par l'administration, sous réserve de respecter les conditions susvisées, les parcours de formation entrent dans le champ d'application de la formation professionnelle continue et peuvent être imputables. Toutefois, la circulaire ne le précise pas aussi clairement.

Qu'est-ce qu'une action de formation d'adaptation au poste de travail ?

Définition

Selon l'article L. 930-1 du code du travail, l'employeur a « l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ». La circulaire du 16 novembre 2006 définit un poste de travail comme « un espace aménagé et équipé en vue de l'exécution d'une tâche ».

En conséquence, pour l'administration, ne peuvent pas être considérées comme des actions de formation d'adaptation au poste de travail, les actions qui ne seraient pas organisées en référence précise avec un poste de travail ou une fonction dans l'entreprise.

Tel est le cas des actions de formation suivantes :

– les actions « comportementales » destinées à des publics indifférenciés ou hétérogènes et donc sans relation avec un poste ou une fonction, les actions qui relèvent de l'organisation générale (d'un service ou d'une entreprise) sans référence précise au poste de travail et aux compétences à acquérir ; ainsi, par exemple, la mise en œuvre de « démarches qualités », la mise en conformité avec des normes, ne constituent pas, en elles-mêmes, des actions de formations ;

– les actions généralistes prenant la forme de session d'information, de test d'évaluation, d'actions de conseils et suivi thérapeutique ou d'hygiène, de sensibilisation à des questions de sociétés concernant par exemple la sécurité routière ou la lutte contre le tabagisme.

A l'inverse, même si elles sont nécessaires au poste de travail, ne sont pas des actions de formation d'adaptation au poste de travail, y compris en cas de changement de poste ou de modification des conditions de travail au poste (changement de matériel, par exemple) :

– les actions d'information ou de transmission de consignes sur les conditions d'ergonomie, de sécurité ;
– les directives transmises à travers les chaînes hiérarchiques, fonctionnelles.

Ces actions sont considérées par l'administration comme de simples actions d'information et non pas comme des actions de formation.

Conditions d'imputabilité

L'administration rappelle également que pour être imputables, les actions de formations d'adaptation au poste de travail doivent répondre aux conditions générales d'imputabilité fixées par les articles L. 920-1 et R. 950-4 du code du travail (v. précisions page 7).

Quelles sont les autres actions entrant dans le champ de la formation professionnelle ?

Le bilan de compétences

Entrent dans le champ de la formation professionnelle continue, les bilans de compétences prévus par l'article L. 900-4-1 et organisés dans les conditions prévues par les articles R. 900-1 à 8. Ces bilans sont mis en œuvre par des organismes prestataires inscrits sur une liste établie par un OPACIF. L'administration précise que, contrairement à certaines directives antérieures, ces organismes doivent être déclarés comme des organismes de formation dans des conditions prévues par l'article L. 920-4 du code du travail quand bien même leur activité se limiterait aux seuls bilans de compétences au sens de l'article L. 900-4-1.

REMARQUE : les organismes doivent distinguer sur les plans organisationnels et comptables, les prestations de bilans de compétences et le cas échéant les autres activités notamment les prestations de formation.

Toute autre prestation de bilan ou d'évaluation ne peut être considérée comme entrant dans le champ de la formation professionnelle continue sauf s'il s'agit d'une prestation s'inscrivant dans une action ou un parcours de formation identifié comme tel (v. précisions page 5).

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les dépenses occasionnées dans le cadre de la VAE sont imputables sur l'obligation de participation des employeurs et peuvent être prises en charge par les organismes collecteurs agréés en ce qui concerne :

– les frais afférents à la validation elle-même ;
– les frais afférents aux actions de préparation de la validation.

REMARQUE : la prise en charge de la rémunération des bénéficiaires est limitée à 24 heures.

La circulaire du 14 novembre 2006 rappelle les dispositions de l'article R. 950-13-3 du code du travail. Pour être imputables, ces actions doivent être réalisées en application d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme ou chacun des organismes qui intervient en vue de la VAE du candidat. Les conventions précisent le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation et les conditions de prise en charge des frais afférents aux actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience.

La signature par le salarié de ces conventions est obligatoire car elle marque son consentement.

Les formations destinées aux cadres associatifs, coopératifs et mutualistes bénévoles

Les formations destinées à permettre aux cadres bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur responsabilité prévues à l'article L. 951-1 (al. 10) entrent dans le champ de la formation professionnelle. Ces actions doivent avoir pour objet l'exercice de leurs responsabilités dans le mouvement coopératif, associatif ou mutualiste.

L'administration rappelle que les bénéficiaires doivent être en mesure de produire la preuve effective de l'exercice de leur activité et assumer au sein du mouvement des responsabilités bien déterminées, à un niveau d'animation, d'encadrement ou de direction.

Les actions en faveur des créateurs ou repreneurs d'entreprises

Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité entrent dans le champ de la formation professionnelle continue (L. n° 2005-882, 2 août 2005 : JO, 3 août).

REMARQUE : les organismes qui organisent ces actions sont soumis aux mêmes règles, contrôles et sanctions que ceux applicables aux organismes de formation visés à l'article L. 991-1.

Pour l'administration, ces actions sont des actions particulières pour un public spécifique défini par un objectif limité : la création ou la reprise d'un certain type d'entreprises unipersonnelles artisanales, commerciales ou libérales.

Ces actions peuvent comprendre des phases de formation organisées selon des modalités conformes aux dispositions de l'article L. 920-1 et des phases d'accompagnement, d'information et de conseil. Ces actions peuvent se dérouler



avant la reprise ou la création d'entreprise proprement dite, au moment de la reprise ou dans la période de début d'activité.

N'entrent donc pas dans ce champ, les actions généralistes d'information ou de conseil dirigées vers un public indifférencié, potentiellement intéressé par le sujet dont les participants ne sont pas identifiés individuellement comme étant engagés dans une démarche effective et actée comme telle de créateur ou repreneur.

Les précisions données par la circulaire du 14 novembre 2006 ne permettent pas de déterminer qui peut être considéré comme un créateur ou un repreneur d'entreprise. Comment reconnaît-on le public visé par la loi du 2 août 2005 ? A quel stade du projet de création ou de reprise doit-on se trouver : phase de finalisation ou élaboration du business plan ? La circulaire donne uniquement comme critère « une démarche effective et actée ».

II- Participation des employeurs, conditions d'imputabilité

Quelles sont les conditions générales d'imputabilité ?

Conditions générales

Pour être imputables, les actions de formation doivent répondre aux conditions fixées par les articles L. 920-1 et R. 950-4 du code du travail. Ces actions doivent remplir les conditions suivantes :

- répondre à la définition des actions de formation professionnelle au sens des articles L. 900-2 et L. 900-3 du code du travail ;
- se dérouler conformément à un programme préétabli qui précise notamment les moyens techniques et pédagogiques mis en œuvre (v. précisions page 4) ;
- être suivies par les salariés de l'entreprise ;
- être dispensées, en principe, dans des locaux distincts des lieux de production (v. précisions page 5).

Actions rattachables à une action de formation

Les dépenses occasionnées par des actions organisées en dehors de la mise en œuvre d'actions de formation proprement dites mais qui s'y rattachent directement, préalablement ou postérieurement, peuvent être considérées comme imputables si les formations considérées ont effectivement eu lieu.

Tel est le cas, par exemple, des tests de positionnement, d'aptitude ou de niveau qui se déroulent avant la formation ou des tests d'évaluation des compétences acquises qui se déroulent après la formation.

Sur les conditions d'imputabilité du matériel et de la documentation, v. encadré ci-dessus.

Quelles sont les actions exclues de la participation des employeurs ?

Information et sensibilisation

Ne sont pas considérées comme des actions de formation, les actions d'information ou de sensibilisation s'adressant à un public général ou indifférencié.

Matériel et documentation : conditions d'imputabilité

Les dépenses relatives à des locations de matériel ou à des acquisitions de matière d'œuvre, documentation pédagogique ou technique ne sont imputables sur l'obligation de participation d'une entreprise que dans la mesure où elles peuvent se rattacher :

- à une action de formation particulière ou à des groupes d'actions de formation mises en œuvre régulièrement par l'entreprise ;
- ou au fonctionnement d'un centre de formation de l'entreprise.

La circulaire du 14 novembre 2006 précise clairement que les abonnements à des publications scientifiques, techniques financières, économiques ou professionnelles doivent répondre à ces critères. En conséquence, est abrogée la circulaire n° 471 du 17 juillet 1989 qui prévoyait une possibilité d'imputation de tels abonnements indépendante de toute mise en œuvre de formation.

L'administration rappelle également dans la circulaire du 14 novembre 2006 que les principaux moyens pédagogiques mis en œuvre et matériels utilisés doivent être prévus et mentionnés dans la description de l'action de formation.

Ainsi, sont exclues de la participation des employeurs, les actions généralistes de présentation de culture d'entreprise, connaissance de l'environnement, transmission de consignes etc. et toutes actions sans relations avec un poste de travail identifié.

Ainsi, ne peuvent être considérées comme déductibles les dépenses occasionnées par des congrès, conférences, colloques, clubs, symposiums ou voyage d'études.

REMARQUE : ces dépenses étaient déjà exclues de la participation des entreprises par la circulaire du 4 septembre 1972.

Toutefois, la circulaire du 14 novembre 2006 précise que de telles actions collectives regroupant un nombre important de participants peuvent être éligibles si :

- elles s'inscrivent dans un cursus de formation (par exemple, un voyage d'étude faisant suite à un stage ou dans une suite de conférences successives constituant une progression pédagogique vers un objectif) ;

Contrats et périodes de professionnalisation

La circulaire ministérielle du 14 novembre 2006 apporte quelques précisions sur les contrats et les périodes de professionnalisation.

Contrats de professionnalisation

La formation dans le cadre des contrats de professionnalisation peut être organisée pour tout ou partie par l'entreprise elle-même si celle-ci dispose d'un service spécifique (v. précisions page 5). Pour l'administration, s'il n'y a pas, dans ce cas, conventionnement avec un tiers, l'entreprise doit être en mesure de justifier de toutes les conditions relatives à la mise en œuvre de la formation et des actions d'accompagnement (formateurs, programme, attestations de présence, etc.).

Périodes de professionnalisation

Les actions qui se déroulent dans le cadre des périodes de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou en partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF, soit de l'employeur après accord écrit du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues (C. trav., art. L. 982-4).

L'administration précise que cet accord écrit n'est pas une simple formalité administrative. Il est impératif que l'employeur définit avec le salarié la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit.

– elles s’adressent à un public précis et identifié par exemple en termes de fonctions occupées, de compétence ou niveau requis pour être à même de suivre une communication technique délivrée sous forme de conférence.

L’administration fournit un critère simple de différenciation entre les actions de formation et les actions de simple information : la relation avec un poste de travail. Pour que l’on puisse parler de formation professionnelle, il faut que l’objectif de l’action puisse être identifié en termes de compétences à acquérir par rapport à une activité professionnelle.

Actions non professionnalisantes

Selon la circulaire ministérielle du 14 novembre 2006, sont des « actions non professionnalisantes », les actions dont l’objectif est le soin thérapeutique ou le bien être personnel et non l’apprentissage de compétences ou savoir-être propres à certaines fonctions ou à l’occupation de certains postes de travail.

Ces actions ne peuvent être considérées comme entrant dans le champ de la formation professionnelle continue. Sont, ainsi, exclues :

- les actions de sécurité routière « post-permis » tout public sans relation à un poste de travail ou un emploi particulier ;
- les actions « gestion du stress » sans relation avec une adaptation à une situation professionnelle particulière et s’adressant à un public indifférencié ou à une catégorie générale de public, par exemple, les cadres ;
- les actions dont l’objectif est le loisir ou la simple sensibilisation à une technique ;

REMARQUE : par exemple, certaines actions artistiques ou sportives qui auraient une durée trop courte pour permettre l’acquisition d’une véritable compétence ou d’un véritable savoir-faire pourraient être considérées comme des actions d’information ou de sensibilisation à une discipline et non des actions de formation professionnelle continue.

– les actions de réparation suite à une sanction pénale ou administrative notamment les stages obligatoires de récupération de points du permis de conduire.

Accompagnement, « coaching » et tutorat

L’accompagnement, le coaching ou le tutorat correspondent aujourd’hui à des réalités très diverses dans les entreprises. Une entreprise peut, par exemple, mettre en place un tutorat ou un parrainage par un ou plusieurs salariés « senior » des nouveaux salariés pour les aider dans leurs nouvelles fonctions.

Pour l’administration, ne peuvent pas être considérées comme entrant dans le champ de la formation professionnelle, les actions dites d’accompagnement, de coaching ou de tutorat quand elles consistent à la désignation d’une personne référente (de l’entreprise ou extérieure à celle-ci) dont la mission est essentiellement, pendant une période particulière :

- d’assister une personne ou un groupe de personnes pendant qu’elles sont en situation de travail normale ;
- d’effectuer avec celles-ci des diagnostics réguliers concernant leurs activités ou leurs comportements ;
- ou de les évaluer à intervalles prédéterminés.

REMARQUE : dans notre exemple, le tutorat ou l’accompagnement ne pourrait pas être considéré comme une action de formation.

Selon la circulaire du 14 novembre 2006, de telles actions doivent être considérées comme des activités de conseil.

En revanche, peuvent entrer dans le champ de la formation professionnelle, des actions d’encadrement pédagogique, quels que soient leurs intitulés (séquence d’application avec accompagnement, tutorat...) si elles se déroulent dans le

cadre de séquences en situation de production intégrées à l’intérieur d’un programme de formation (v. page 5).

Elles doivent également se dérouler dans des conditions compatibles avec les objectifs d’apprentissage considérés notamment en matière de durée par rapport à l’ensemble du programme et de suivi des apprentissages par un tuteur ou accompagnateur.

Conseil

Les actions de conseil ne peuvent être considérées comme des actions de formation professionnelle sauf s’il s’agit d’actions préalables à la mise en œuvre d’une formation au sens des actions dites « rattachables à une action de formation » (v. précisions page 7).

Imputabilité des formations à la sécurité

La circulaire ministérielle du 14 novembre 2006 complète et précise les circulaires antérieures qui traitaient de l’imputabilité des formations à la sécurité. Il s’agit des circulaires suivantes :

- Circ SGFP n° 80-199, 16 oct. 1980 (BL n° 80/11) ;
- Circ. GNC n° 283, 23 avr. 1981 (BL n° 81/5-6) ;
- Circ. GNC n° 83, 4 févr. 1985 (BL n° 85/3).

Actions de formation à la sécurité non imputables

Les actions de simple information restent non imputables. Pour l’administration, ne sont donc pas imputables, les actions suivantes :

- les exercices d’évacuation ;
- les actions générales d’information et de prévention notamment celles relatives aux fonctions d’agents évoluant dans des milieux particuliers ;
- les actions de sécurité routière généraliste ;
- les actions de familiarisation aux postes de travail ;
- les actions d’information sur les conditions de sécurité des intérimaires.

Conditions d’imputabilité des actions de formation à la sécurité

La circulaire du 14 novembre 2006 rappelle que les formations à la sécurité qui s’inscrivent dans le cadre général des actions de formation professionnelle continue définies par l’article L. 900-2 du code du travail sont imputables sur l’obligation de participation (C. trav., art. L. 231-3-2).

Pour être imputables ces actions doivent évidemment remplir les conditions de droit commun et notamment les dispositions de l’article L. 920-1 du code du travail (v. précisions p. 4).

La circulaire du 14 novembre 2006 précise que l’imputabilité des actions de formation liées à la sécurité s’apprécie en fonction de l’existence de 2 critères dont l’un au moins doit être identifiable dans une action déterminée :

- ces actions permettent l’acquisition de compétences ou de qualification applicable dans l’organisation de la sécurité collective et pas seulement relative aux connaissances de base indispensables aux mesures de sécurité individuelles ;
- ces actions permettent l’acquisition de compétences acquises et validées *intuitu personnae*.

Ainsi, sont considérées comme des actions imputables :

- les actions ayant pour but de former des personnels à l’organisation de la sécurité, à l’encadrement ou au monitoring nécessaire pour la mise en œuvre et le suivi des



obligations de sécurité, à l'organisation d'équipes incendies ou à la transmission de consignes,

– et qui consistent donc pour l'essentiel à former des agents pour que ceux-ci contribuent à la formation et à la sécurité des autres personnels (avec ou sans lien hiérarchique).

C'est le cas des actions de formation destinées aux personnels chargés de la gestion des problèmes de sécurité d'un site, d'un département, d'un étage ou d'une équipe.

Selon l'administration, les formations particulières à certains emplois ou postes de travail doivent pour être imputables ne pas être de simples vérifications de connaissances. Elles doivent se dérouler en dehors du processus de production et, au moins, pour partie, en dehors des lieux de travail.

Elles prennent souvent la forme de formations modulaires cumulables avec des formations antérieures ou s'intégrant dans un parcours formatif.

Ainsi, par exemple, la circulaire n° 283 du 23 avril 1981 précisait déjà qu'une préparation à une habilitation électrique ou à tout autre procédure d'habilitation de ce type, obligatoire pour exercer une activité professionnelle dans des conditions particulières est imputable dès lors qu'elle fait partie d'un parcours ayant pour objectif un métier ou une technique.

Pour l'administration, la validation ou la certification de la formation par un organisme indépendant de l'entreprise et habilité à délivrer cette validation ou certification est un élément qui permet de fonder le caractère de la compétence individuelle acquise et donc l'imputabilité. Une telle validation constitue une reconnaissance de compétence ou de qualification pour celui qui en bénéficie, pour une durée permanente ou limitée dans le temps, pour une fonction au-delà du poste de travail occupé.

La circulaire du 14 novembre 2006 contient une fiche sur la formation dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF). Cette fiche n'apporte pas de précisions nouvelles sur le DIF. Elle en rappelle simplement les modalités d'application.

Les conditions générales d'exercice du DIF prévues par l'article L. 933-1 du code du travail et ses éventuelles modalités particulières peuvent être définies par une convention ou un accord collectif de branche mais aussi d'entreprise. L'article L. 933-3 du même code souligne que la mise en œuvre de ce droit relève de l'initiative du salarié, celle-ci n'étant possible qu'en accord avec l'employeur.

L'action de formation envisagée peut prendre en compte les priorités définies par l'accord de branche ou concerner une action non envisagée par cet accord. Dans ce dernier cas, selon la circulaire, la formation peut concerner une acquisition de qualification ou de compétence qui n'est pas liée directement à l'emploi exercé par le bénéficiaire du droit.

Sur les conditions d'imputabilité, l'administration précise que les actions engagées dans le cadre du DIF doivent être conformes aux conditions générales d'imputabilité précisées par la circulaire du 14 novembre 2006 (v. précisions page 6). Ainsi, il doit notamment s'agir de véritables actions de formation et non de simples actions d'information.

Ainsi, comme le précisaient les circulaires SGFP n° 80 du 16 octobre 1980 et DFP/GNC n° 83 du 4 février 1985, une action de formation de cariste n'est pas imputable si elle se limite à la simple délivrance de l'autorisation de circuler par un chef d'entreprise pour un seul type de chariots. Elle est imputable si elle donne lieu à validation (actuellement par un CACES).

Selon la circulaire du 14 novembre 2006, il convient cependant d'examiner avec soin les conditions de réalisation de certaines validations pour vérifier qu'elles sont bien conformes aux stipulations particulières les concernant (par exemple, sur l'effectivité des vérifications de capacités pratiques pour les chauffeurs routiers ou conducteurs d'engins).

Achat d'une formation : précisions complémentaires

Pour formaliser l'achat de formation entre les entreprises et les organismes de formation, il est désormais possible de recourir aux conventions de formation mais également aux bons de commande et aux factures. La circulaire n° 2006-10 du 16 mars 2006 a déjà précisé ces nouvelles modalités d'achat des formations. La circulaire du 14 novembre 2006 apporte quelques précisions complémentaires :

– pour la mise en œuvre de formation de longue durée ou pour une grande quantité de stagiaires ou pour des actions « sur mesure » au bénéfice d'une entreprise, les conventions de formation doivent prévoir, de manière détaillée, les conditions d'organisation des actions, leur déroulement, les dispositifs d'évaluation et de suivi, les modalités de règlement amiable. Les conventions conclues pour des périodes de longues durées et comprenant des actions diversifiées ou des parcours individualisés, peuvent prendre la forme d'une convention cadre et d'avenants ;

– le recours à d'autres documents contractuels que la convention, par exemple des bons de commande, correspond à des actions « standard » identifiées sur catalogue, généralement ponctuelles et de courte durée.

En apportant ces précisions, l'administration confirme donc qu'elle préconise l'utilisation de la convention de formation pour les actions de longue durée ou des actions « intra ». Les bons de commande ou les factures ne doivent être utilisés que pour des actions ponctuelles, standard et de courte durée. L'administration adopte ainsi une position restrictive par rapport au code du travail qui ne fait pas de distinction selon les formations et qui permet indifféremment l'utilisation des conventions, des bons de commande ou des factures.

La circulaire du 14 novembre 2006 apporte également les deux précisions supplémentaires suivantes :

– les règles de droit commun en matière de relations contractuelles et commerciales, notamment de facturation, s'appliquent en cas d'achat de formation ;

– la convention, les documents contractuels ou leurs annexes doivent préciser les moyens pédagogiques prévus, les formateurs et leurs qualités.

Enfin, l'administration rappelle que dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, les actions d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux mis en place par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement doivent donner lieu à la signature d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. Cette convention est signée par l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement.

Exclusion

Les salariés titulaires d'un CDD, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Salariés à temps partiel

Ces salariés sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

Année de référence

Il s'agit de l'année de versement des rémunérations.

Jeunes

Sont pris en compte les titulaires de ces contrats âgés de moins de 26 ans y compris ceux qui atteignent l'âge de 26 ans au cours de l'année de référence.

Apprentis pris en compte

Sont également pris en compte dans le seuil minimum les apprentis suivants :

- ayant la qualité de travailleurs handicapés ;
- bénéficiant de l'accompagnement personnalisé prévu dans le cadre du CIVIS ;
- employés par une entreprise portant le label « Entreprise du patrimoine vivant » ;
- en apprentissage junior ;
- dont le contrat d'apprentissage est signé à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion mentionné à l'article L. 130-1 du code du service national.



Le taux de la taxe d'apprentissage est porté à 0,6 % de la masse salariale (au lieu de 0,5 %) pour les entreprises ayant au moins 250 salariés et dont le nombre moyen annuel de jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage au cours de l'année de référence est inférieur à un certain seuil. Nous reprenons ci-après les principaux extraits de l'instruction fiscale du 12 décembre 2006 qui commente cette mesure applicable aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2006, c'est-à-dire à la taxe due en 2007.

Instruction fiscale n° 204 du 12 décembre 2006 (BOI 4 L-3-06)

(...)

• Entreprises d'au moins 250 salariés : calcul de l'effectif

- = Salariés comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise (C. trav., art. L. 620-10) :
 - les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont intégralement pris en compte ;
 - les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD), les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure y compris les travailleurs temporaires. Ces salariés sont pris en compte au prorata de leur temps de présence ;
 - les salariés à temps partiel quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

= Modalités de calcul de l'effectif annuel moyen de l'entreprise

L'effectif de l'entreprise est déterminé par année civile et s'apprécie au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due. Le calcul de l'effectif annuel moyen nécessite de calculer le temps de présence des salariés dans l'entreprise en mois, étant précisé que tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier. L'effectif annuel moyen est obtenu en divisant par 12 le nombre total de mois de présence des salariés dans l'entreprise.

• Seuil minimum de jeunes employés sous contrat de formation en alternance pendant l'année de référence : calcul du « quota alternance »

- = Contrats de professionnalisation ou contrat d'apprentissage pris en compte :
 - les titulaires de contrats de professionnalisation (C. trav., art. L. 981-1 et s.) ;
 - les apprentis dont le contrat est régi par les articles L. 117-1 à L. 117-8 du code du travail à l'exception de ceux de plus de 26 ans ayant bénéficié d'une dérogation à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage en application de l'article L. 117-3 du code susvisé.

= Modalités de détermination du « quota »

Le nombre moyen annuel de jeunes titulaires de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est calculé, comme l'effectif moyen annuel de l'entreprise, à partir de l'effectif mensuel de l'entreprise. Puis, le nombre total de mois de présence est divisé par 12 pour obtenir une moyenne annuelle. Les jeunes concernés sont comptabilisés dans l'effectif pendant la totalité de la durée de leur contrat, qu'ils soient dans l'entreprise ou dans l'établissement de formation. Il n'y a pas de condition de durée minimale de présence dans l'entreprise.

= Montant du « quota »

Ce « quota » est fixé en pourcentage de l'effectif annuel moyen de l'entreprise concernée à 1 % pour la taxe due à raison des rémunérations versées en 2006, à 2 % pour celle due à raison des rémunérations versées en 2007 et 3 % pour celle due à raison des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2008.

Le résultat obtenu est arrondi, le cas échéant, à l'entier inférieur.

Formation des seniors : enquête réalisée par l'OPCAREG

Dans le cadre d'un programme européen de lutte contre toute forme de discrimination dans le travail et l'emploi, l'OPCAREG a mené une enquête sur les pratiques de formation des seniors. Présentation des résultats de cette enquête menée dans six régions de France.



Pourquoi cette enquête a-t-elle été réalisée ?

Cette enquête a été réalisée dans le cadre du projet « Performance seniors » qui s'inscrit dans le programme Equal mis en place à l'initiative du Fonds Social Européen (FSE). Ce programme soutient sur la période 2000-2008 des projets dont l'objet est de lutter contre toutes les formes de discrimination dans le travail et l'emploi.

Qu'est-ce que le projet « Performance seniors » ?

Le projet « Performance seniors » est conduit depuis 2005 par le réseau France OPCAREG dans 6 régions : Bretagne, Centre, Haute-Normandie, Île de France, Pays de Loire et Rhône-Alpes. Les objectifs de ce projet sont de dresser un état des lieux des pratiques formation et ressources humaines en faveur des salariés de 45 ans et plus et de valoriser les « bonnes » pratiques. Ce projet est en cours d'exécution. Les entreprises qui le souhaitent peuvent toujours y participer. Pour cela, une entreprise doit être adhérente à l'OPCAREG (OPCA interprofessionnel) ou devenir adhérente. Les entreprises participantes bénéficient, sous certaines conditions, d'une subvention de 40 % des coûts pédagogiques des formations engagées pour les salariés de 45 ans et plus.

Comment l'enquête a-t-elle été menée ?

L'enquête a été menée auprès de 471 entreprises actuellement engagées dans le projet et mettant en œuvre une formation de 20 h minimum pour un salarié de 45 ans et plus. Cela représente 2 614 stagiaires et près de 1 488 formations cofinancées entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 2005 (Communiqué de presse, 23 nov. 2006).

L'enquête a été réalisée avec les moyens suivants : recueil d'informations sur les stagiaires et les formations suivies, envoi d'un questionnaire sur la perception des 45 ans et plus et réalisation d'entretiens semi-directifs. Parmi les entreprises interrogées, 8 entreprises sur 10 ont moins de 250 salariés. Cependant, les entreprises de plus de 250 salariés, soit 2 entreprises sur 10, emploient à elles seules la moitié des stagiaires concernés par « Performance seniors ».

Quelles sont les formations dont bénéficient les seniors ?

Les formations suivies sont majoritairement financées dans le cadre du plan de formation. Elles visent en particulier l'adaptation au poste de travail (49 %) ou le maintien dans l'emploi (42 %). Le développement des

compétences est une catégorie minoritaire. 6 formations sur 10 étaient des formations générales et 4 sur 10 des formations spécifiques liées aux emplois et aux qualifications. Les bilans de compétence et la VAE sont quasiment inexistantes.

Selon l'enquête, les formations suivies ne visent pas à développer de nouvelles compétences ou à préparer une évolution dans la carrière des seniors mais à les maintenir « efficaces » à leur poste de travail.

Les seniors prennent-ils l'initiative de partir en formation ?

9 fois sur 10, c'est l'employeur qui est à l'initiative de la formation. Les résultats de l'enquête montrent cependant des différences selon les catégories socioprofessionnelles. 13 % des ingénieurs et cadres sont à l'initiative de leur formation contre seulement 3 % des techniciens et agents de maîtrise.

Les seniors sont-ils discriminés dans l'accès à la formation ?

L'âge moyen des stagiaires est de 51 ans. Presque 80 % des stagiaires ont moins de 55 ans et 20 % d'entre eux ont entre 55 et 59 ans. Les entreprises investissent moins sur la formation de cette tranche d'âge proche de la retraite.

Les entreprises ont-elles utilisé des outils de gestion RH spécifiques aux seniors ?

85 % des entreprises déclarent ne pas utiliser d'outils de gestion « Ressources humaines » spécifiques aux seniors. Cependant 3 entreprises sur 10 déclarent mettre en œuvre des actions de tutorat, de parrainage ou d'accompagnement ainsi que des organisations spécifiques des équipes de travail. 1 sur 10 déclare former à la transmission des expériences. La VAE et la période de professionnalisation ne sont utilisées comme des outils de gestion de carrière des seniors que par 9 % des entreprises. S'il y a peu d'outils spécifiques aux seniors, c'est que les entreprises ne perçoivent pas la gestion des seniors comme une priorité. Toutefois, une prise de conscience semble émerger : 58 % des entreprises déclarent que si la gestion des seniors n'est pas une préoccupation actuelle, elle pourrait le devenir.

Quelle est la perception des seniors par les entreprises ?

Selon l'OPCAREG, l'enquête révèle que la perception des seniors par les entreprises est positive. Parmi les caractéristiques les plus citées relatives à cette population viennent en tête : la conscience professionnelle (70 %) puis l'expertise dans le travail (66 %).



DIF et retour du salarié

En janvier 2007, l'un de nos salariés va partir en DIF suivre une formation d'une semaine (35 heures). Cette formation sera suivie en partie pendant le temps de travail (3 jours) et pour partie hors temps de travail (2 jours). Ce salarié est-il tenu de nous faire un compte-rendu, un rapport ou un retour quelconque sur cette formation ?

La rédaction vous répond : rien n'est spécifiquement prévu par le code du travail. le salarié ayant utilisé son DIF n'est tenu à aucune obligation envers son employeur que la formation ait été suivie pendant ou en dehors du temps de travail.

De même, l'employeur n'est tenu à aucun engagement envers le salarié qui a suivi une formation dans le cadre de son DIF même si une partie de la formation a été suivie hors temps de travail. Il n'a, en particulier, pas d'obligation de prendre en compte les résultats de la formation.

Rappelons qu'à l'inverse, l'employeur est tenu de souscrire à certains engagements lorsque le salarié suit, hors temps de travail, une action de développement des compétences dans le cadre du plan de formation.

Congé de formation des membres du CHSCT

Salarié d'une entreprise, je suis membre du CHSCT. Je crois pouvoir bénéficier d'un congé de formation. Est-ce exact ? A quoi sert ce congé et comment pourrais-je en bénéficier ?

La rédaction vous répond : oui, c'est exact. Dès leur désignation, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'un congé de formation. Cette formation a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité à analyser les conditions de travail (C. trav., art. L. 236-10).

La durée du stage de formation varie selon la taille de l'établissement. Pour les établissements occupant 300 salariés et plus, la durée maximale est de 5 jours. Dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée maximale est de 3 jours sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Si vous souhaitez bénéficier de ce congé, vous devez présenter une demande à votre employeur au moins 30 jours à l'avance. Votre demande doit contenir les mentions obligatoires fixées par l'article R. 236-17 du code du travail. Pour un modèle de lettre de demande, vous pouvez vous reporter au Modèle n° 16 du Guide FPC.

Pour plus de précisions sur le congé de formation des membres du CHSCT et notamment sur la possibilité de report ou de refus de l'employeur, voir la Fiche questions-réponses n° 10 du Guide FPC.

Contactez la rédaction

Que vous soyez responsable de formation ou représentant du personnel, faites nous part de vos expériences, de vos questions, en précisant vos fonctions, à :

fpc.actualites@editions-legislatives.fr

Directeur général de la Rédaction : Jean-Jacques VÉRON | Directeur de la Rédaction Département Social : Philippe DÉROCHE |

Rédactrice en chef adjointe : Sophie PICOT-RAPHANEL | Rédaction : Eléonore BARRIOT | Rédactrice en chef technique : Sophie-Charlotte CAMPET-JOURNET |



EDITIONS
LÉGISLATIVES

© 2006 - ÉDITIONS LÉGISLATIVES | SARL au capital de 1 920 000 € | SIREN 732 011 408 RCS NANTERRE

Gérant et directeur de la publication : Luc BARBIER | Principal associé : ÉDITIONS LEFEBVRE SARRUT

Gibert Clarey Imprimeurs - 37170 Chambray-lès-Tours | Dépôt légal : décembre 2006 | Imprimé en France | Publication mensuelle - ISSN 1776-9981

Commission paritaire n° 1007 | 87233 | 2^e année

Avance sur abonnement annuel 2006 : à partir de 60 € HT