

LE DROIT À LA FORMATION DANS LES TPE

**CONSTAT : LES TPE FORMENT BEAUCOUP MOINS LES SALARIÉS
QUE LES AUTRES ENTREPRISES**



Dans les TPE, près de
8 chefs d'entreprise sur 10
méconnaissent la réforme
de la formation professionnelle
continue. *Source : AGEFOS PME.*

Très faible taux de participation à
la formation professionnelle, alors
que ces salariés sont souvent moins
qualifiés que les salariés travaillant
dans les plus grandes entreprises.



Les inégalités d'accès selon les
catégories socio-professionnelles
sont accentuées car les formations
sont encore plus qu'ailleurs
concentrées sur l'encadrement
et la maîtrise.



Plusieurs facteurs expliqueraient les réticences
des dirigeants de TPE pour envoyer les
salariés en formation : offre de formations
perçue comme étant inadaptée aux emplois
des TPE, contraintes liées au remplacement
du salarié parti en formation...

*Source : « L'accès à la formation continue dans les PME :
impossible sans traducteur ? », Travail et Emploi, avril-juin 2012, t. 130.*



L'accès à la formation professionnelle augmente avec la
taille de l'entreprise. Ainsi, dans les établissements de
10 salariés ou moins, durant les 12 mois précédents,
34% des salariés ont suivi au moins une formation
professionnelle, contre 65% de ceux qui travaillent
dans des établissements d'au moins 250 salariés.

Source : INSEE (formation des adultes en 2012).

RÈGLES JURIDIQUES À CONNAÎTRE

- Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue, en participant, chaque année, au financement d'actions de formation et de qualification.
- L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
- C'est à l'entreprise de définir et mettre en œuvre une politique de formation. Cette politique doit être élaborée après avis des représentants du personnel (s'ils existent). L'avis de chaque salarié peut également être pris en compte notamment par le biais de l'entretien professionnel.
- Chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail d'un compte personnel de formation (CPF) qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.



REVENDEICATIONS

Information et prise en compte des intérêts spécifiques des salariés des TPE

- Renforcer le rôle des OPCA pour le développement de la formation dans ces structures.
- Désigner un administrateur "réfèrent TPE" dans chaque OPCA.

Mise en place de formations adaptées aux TPE

- Mettre en réseau des TPE sur un territoire donné, afin notamment de développer des formations sur mesure.
- Développer un cadre de proximité, afin de pallier l'émiettement des TPE, ce qui implique d'adapter les dispositifs de formation à une logique territoriale tels que :
 - formation en situation de travail (FEST),
 - formation "inter-entreprises".