



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

gestion

Question écrite n° 30309

Texte de la question

Mme Isabelle Le Callennec attire l'attention de M. le ministre de l'économie et des finances sur le récent rapport du Conseil économique, social et environnemental relatif à la performance et la gouvernance de l'entreprise ». Le CESE préconise que « les entreprises doivent prévoir des formations à la gestion et à la stratégie, ouvertes à tous et intégrant la diversité des approches possibles ». Elle demande s'il entend répondre à cette préconisation.

Texte de la réponse

Les employeurs disposent d'une large autonomie pour définir la politique de formation de l'entreprise et mettre en place, en fonction des projets de développement de l'entreprise, un plan de formation. Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel. Le Gouvernement partage la préoccupation du conseil économique social et environnemental concernant l'amélioration de l'accès à la formation à la gestion et à la stratégie des salariés en particulier s'agissant de salariés de très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME). L'amélioration de l'accès à la formation en stratégie et gestion est en effet un enjeu en matière d'emploi et un facteur de compétitivité. L'enquête formation continue de 2006 de l'institut national de la statistique et des études économiques montre un écart dans le taux d'accès à la formation continue des salariés selon la taille des entreprises : le taux d'accès à la formation est de 29 % dans les entreprises de moins de dix salariés, 37 % dans les entreprises de 29 à 49 salariés, et 53 % dans les entreprises de plus de 1 000 salariés. Une réforme des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) a été mise en oeuvre afin d'améliorer l'accès des salariés de TPE et PME à la formation. Ainsi les missions des OPCA ont évolué vers un rôle de conseil et de services de proximité auprès des entreprises, notamment des PME et TPE, consistant notamment à identifier les compétences et les besoins collectifs ou individuels au regard de la stratégie des entreprises et en particulier de leurs accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Afin de favoriser l'accès de tous les salariés à la formation professionnelle, la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, conformément à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, prévoit la création d'un compte personnel de formation. Le compte personnel de formation, attaché au salarié ou au demandeur d'emploi indépendamment de sa situation professionnelle, sera notamment alimenté par les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation (DIF). Transférable d'une entreprise à l'autre en cas de changement ou de perte d'emploi, le compte personnel de formation sera alimenté chaque année dans les conditions prévues par le DIF, mais sans possibilité de monétisation. Le compte personnel de formation pourra être abondé notamment par l'État ou la région au titre du droit à la formation initiale différée. La loi du 14 juin 2013 prévoit également la création d'un conseil en évolution professionnelle : tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification, par exemple en mobilisant son compte personnel de formation. Cet accompagnement, mis en oeuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation devra lui permettre d'être mieux informé sur son environnement

professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire, de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier celles utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle et d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises. Un document d'orientation faisant suite à la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013 sur la table ronde « mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle » a été adressé le 8 juillet 2013 par le Gouvernement aux partenaires sociaux. Ce document fixe le cadre de la négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle qui s'est ouverte le 24 septembre dernier. La négociation doit permettre d'accroître l'accès à la formation des salariés des PME/TPE, en utilisant la mutualisation des fonds de la formation, en renforçant les dispositifs de sensibilisation et d'accompagnement et en replaçant cet enjeu dans le contexte de la structuration des filières et en leur sein des relations économiques tissées par les PME/TPE avec les grandes entreprises. Enfin, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, le Gouvernement prévoit de faire évoluer le plan de formation de l'entreprise afin de favoriser l'accès à la formation des salariés notamment dans les petites entreprises.

Données clés

Auteur : [Mme Isabelle Le Callennec](#)

Circonscription : Ille-et-Vilaine (5^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 30309

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : Économie et finances

Ministère attributaire : Économie et finances

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [25 juin 2013](#), page 6569

Réponse publiée au JO le : [17 décembre 2013](#), page 13256