

# LA PRATIK DE LA fnh

fédération nationale de l'habillement

## Formation des salariés : quelles obligations pour les employeurs ?

La formation continue des salariés est une pierre angulaire du succès des entreprises. En tant qu'employeurs, vous avez des obligations cruciales en matière de formation, allant de l'adaptation des employés à leurs postes de travail à la garantie de leur sécurité et au développement constant de leurs compétences.

*Ce bulletin vous est offert par la Fédération Nationale de l'Habillement*



### 1. La Pratik de la FNH, c'est quoi ?

C'est un bulletin juridique édité par la Fédération Nationale de l'Habillement, avec la collaboration de ses experts juridiques, pour apporter une réponse claire aux détaillants indépendants de l'habillement.

### 2. La Pratik de la FNH, c'est quand ?

Le bulletin porte sur une problématique précise, souvent liée à l'actualité de la profession. Le rythme de publication est donc aléatoire, en fonction de l'actualité.

### 3. La Pratik de la FNH, c'est comment ?

La Fédération Nationale de l'Habillement a pour objectif de sensibiliser et d'informer les détaillants indépendants. C'est pourquoi elle offre ce bulletin gracieusement à tous ceux qui en auront besoin. La Fédération permet à ses adhérents, en complément, de consulter un expert juridique pour leur cas particulier.

## 1) Les obligations des employeurs en matière de formation

- Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail
- Veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations
- Assurer leur formation à la sécurité

Les employeurs peuvent également proposer des actions qui participent au développement des compétences.

## 2) Le plan de développement des compétences

### Qu'est-ce qu'un plan de développement des compétences (PDC) ?

Le PDC remplace le « plan de formation » depuis le 1er janvier 2019. L'objectif est néanmoins identique : c'est un document annuel regroupant l'ensemble des actions envisagées par l'employeur pour la formation de ses salariés.

Le PDC peut comprendre :

- Des actions de formation
- Des bilans de compétences
- Des actions de Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Des actions de formation réalisées par des salariés en contrat d'apprentissage (CAPP) et en contrat de professionnalisation (CPRO)
- Fonction tutorale

La loi n'oblige pas directement les entreprises à établir un PDC mais cet outil s'avère indispensable dans les faits. En effet, c'est un outil de pilotage précieux pour structurer l'organisation de votre politique de formation et qui permet la traçabilité de vos actions afin, le cas échéant, de prouver que l'entreprise a bien rempli ses obligations.

### Comment élaborer un PDC ?

#### Notez-le !

Les OPCO ont pour mission d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Les entreprises ont donc tout intérêt à s'appuyer sur l'expertise technique de leur [conseiller formation OPCO EP](#) en vue de bénéficier de conseils personnalisés dans l'élaboration de leur PDC.

## QUI SOMMES NOUS ?

**1ère** organisation des  
commerces indépendants  
ayant une activité dans le  
prêt à porter et le textile

Reconnue **représentative**  
par l'Etat dans le champ  
d'application de la  
convention collective avec  
un poids de 95%

Organisation pilotée et  
gérée par des  
**professionnels** (des  
commerçants en activité)

**FNH**  
9 rue des Petits Hotels  
75010 PARIS  
info@federation-habillement.fr  
01 42 02 17 69



Les étapes nécessaires à l'élaboration du PDC :

- **Définir les besoins en formation**

Un besoin en formation consiste à identifier l'écart entre les compétences d'un salarié et celles attendues.

En termes de compétences il est possible de distinguer deux besoins :

- ▶ Les « besoins de compétences » collectifs

Ce sont les compétences indispensables à l'entreprise pour répondre à ses objectifs stratégiques sur le long terme. Pour cela, il faut faire un état des lieux des compétences déjà présentes au sein de l'entreprise, puis mesurer l'écart avec les compétences nécessaires pour mener à bien les projets.

- ▶ Les « besoins de compétences » individuels

Ces sont les compétences en lien avec le poste ou son évolution qui vont permettre de faire progresser les salariés dans leur quotidien professionnel.

Ils peuvent être identifiés par les salariés eux-mêmes (notamment au travers des remontées lors de l'entretien professionnel obligatoire) ou par le responsable hiérarchique.

L'employeur hiérarchisera ensuite ces besoins en fonction de plusieurs critères : priorités stratégiques, besoins en compétences les plus importants, budget ...

- **Trouver une réponse de formation adaptée à chaque besoin**

L'entreprise doit traduire les besoins de compétences identifiés en contenu pédagogique.

L'entreprise a le choix des modalités de formation :

- ▶ En interne ou par le biais d'un prestataire extérieur (il doit disposer d'un numéro de déclaration d'activité certifié Qualiopi, faute de quoi il ne peut y avoir de prise en charge de l'OPCO)

- ▶ Pendant ou en dehors du temps de travail (dans une certaine limite et sous conditions) ;

- ▶ En présentiel, à distance, en situation de travail ou de manière multimodale.

- **Contenu du PDC**

Pour chaque action, le plan mentionne a minima :

- ▶ L'intitulé ou le programme résumé de la formation,
- ▶ La catégorie de cette action de formation,
- ▶ Le nom du formateur interne ou de l'organisme retenu,
- ▶ Le calendrier prévisionnel,
- ▶ La durée du stage exprimée en heures,
- ▶ Le nombre et la catégorie professionnelle des stagiaires pressentis,
- ▶ Le coût du stage.

**Télécharger un modèle de plan de développement des compétences [ici](#).**

Tous les salariés de l'entreprise, en CDI ou CDD peuvent être concernés par les actions inscrites au PDC, y compris les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Il n'y a pas de condition d'ancienneté et l'employeur est libre de choisir les salariés qu'il souhaite faire bénéficier d'une action formation. Cependant, ce choix ne peut pas présenter de critères discriminants. Un salarié ne peut en principe pas refuser de suivre une action de formation prévue dans le plan de développement des compétences.

### 3) Financement

Les actions de formation sont à la charge de l'entreprise : coûts de l'action, rémunération des salariés et cotisations sociales et frais annexes (transport, hébergement, restauration).

L'OPCO EP peut prendre en charge les actions prévues dans le PDC des entreprises de - de 50 salariés sur la base de critères de prise en charge proposés par les branches professionnelles.

Retrouvez les conditions de prise en charge financières [ici](#).

#### Notez-le !

Pour 2024, les partenaires sociaux ont proposé à l'OPCO EP de modifier les taux de prises en charge suivants :

- Formation métiers spécifiques : 50 € / heure (au lieu de 55€/h)
- Formation métiers : 30 € / heure (au lieu de 35€/h)

Le conseil d'administration de l'OPCO statuera sur ces propositions au mois de décembre 2023.

Depuis 2019, les entreprises de + de 50 salariés ne bénéficient plus de fonds mutualisés pour financer leur PDC. Des cofinancements externes peuvent être mobilisés sous conditions (se renseigner auprès de son [conseiller formation OPCO EP](#)).

## Avez-vous téléchargé les bulletins La Pratik ?

- ▶ Vous êtes adhérent à la FNH, retrouvez tous les bulletins, ainsi que les modèles et fiches pratiques dans l'espace réservé aux adhérents du site web « [ressources et outils](#) »
- ▶ Vous n'êtes pas adhérent, contactez nous au 01 42 02 17 69

---

N°1 : plafonnement de l'indexation des loyers commerciaux

---

N°2 : affichage et information du consommateur, les pénalités en cas de manquement

---

N°3 : amortissement du fonds commercial

---

N°4 : prime de partage de la valeur

---

N°5 : Formation des salariés - quelles obligations pour les employeurs ?

## Vous êtes adhérent à la FNH ?

La FNH propose à ses adhérents 2023 un **modèle de plan de développement des compétences** [ici](#).

## Vous n'êtes pas adhérent à la FNH ?

Si vous souhaitez accéder à ce modèle vous pouvez adhérer à la FNH. Vous bénéficierez également de tous les autres services de la FNH.

La FNH c'est aussi :

- ▶ Un réseau mis à votre disposition
- ▶ Une équipe 100 % disponible pour les commerçants
- ▶ Une communauté solidaire avec écoute, échanges et convivialité
- ▶ Des conseils, issus du terrain et de l'expérience

POUR PLUS D'INFORMATIONS, N'HESITEZ PAS A :

- ▶ nous contacter au 01 42 02 17 69
- ▶ ou télécharger le [bulletin d'adhésion](#)

*Le présent bulletin a pour but d'apporter une orientation générale aux commerçants et autres parties intéressées. Elle est dépourvue de force juridique et n'engage en aucune façon la Fédération.*