FOAD et Afest face au droit du travail : quelles opportunités offertes aux entreprises ?

Quel est le contexte ?

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 permet aux entreprises de dynamiser leurs politiques RH avec des leviers de formation profondément modifiés. Tandis que les obligations de dépenses sont les mêmes (maintien de la nature et des taux de contribution à l'identique), la plupart des nouvelles mesures visent à encourager le développement de la formation dans les entreprises, notamment au travers de pratiques pédagogiques innovantes telles que les formations digitales et les formations "sur le tas".

Un public attentif, lors du Ier Club Entreprise, le Ier février 2018 à Biarritz.

© Stephan Arnelinck photographe

La loi du 5 septembre dernier réaffirme ainsi l'existence des formations réalisées en tout ou partie à distance ("FOAD") et consacre la possibilité de dispenser une action de formation en situation de travail ("Afest"). Un texte réglementaire définit les conditions de mise en œuvre des Afest en modifiant l'actuel article D. 6321-3 du Code du travail, l'exception devenant désormais le principe.
Cette modalité pédagogique fort attendue par l'ensemble des acteurs et les entreprises permet la mise en place de conditions favorables à des apprentissages sur le poste de travail. Elles permettent également de valoriser des salariés amenés à assurer des fonctions formatives ou d'accompagnement d'autres salariés dans l'appropriation de pratiques professionnelles.

Quels sont les enjeux et opportunités en présence ?

Les entreprises pourront désormais valoriser les actions de FOAD et Fest, celles-ci pouvant notamment leur permettre de répondre à leur obligation légale

Sabrina Dougados, en atelier lors du Ier Club Entreprise, le Ier février 2018.

Sabrina
Dougados

Avocate associée
Pôle Droit de la formation

Cabinet Fromont Briens

> ***De nombreuses entreprises se saisiront de cette opportunité de négociation***

d'assurer au moins une formation tous les six ans qui devra être vérifiée au cours de l'entretien professionnel dit "renforcé" à partir de 2020.

En outre, la réforme offre aux entreprises la possibilité de négocier un accord collectif afin de définir un cadre juridique sécurisé quant aux modalités de départ en formation de leurs salariés, d'une part, et davantage adapté aux besoins de développement des compétences identifiées dans l'entreprise, d'autre part.
On relève ainsi de nombreuses dispositions permettant de négocier un accord au niveau de l'entreprise, du groupe ou, à défaut, de la branche. Cette articulation entre les différents niveaux de négociation qui est précisée à plusieurs reprises par la loi Avenir professionnel fait écho aux récentes ordonnances Macron, en plaçant l'entreprise au cœur du dialogue social.

De nombreuses entreprises se saisiront probablement de cette opportunité de négociation, notamment à l'occasion de la (re)négociation de leur accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, pour y inclure une partie dédiée aux leviers de formation.
Cet accord pourrait ainsi permettre d'aménager un cadre adapté au déploiement de pratiques pédagogiques innovantes, s'agissant notamment des formations en situation de travail et/ou en e-learning, l'objectif pouvant ici consister à définir :

- les conditions de départ en formation hors temps de travail, la loi permettant à l'entreprise de négocier par l'accord le plafond annuel d'heures pouvant être suivies par les salariés hors temps de travail, seules les formations obligatoires devant être suivies sur temps de travail. À défaut d'accord, ce plafond est fixé à 30 heures par an (soit 50 heures de moins que le plafond actuel !) et l'accord écrit du salarié sera requis avant chaque départ en formation hors temps de travail ;
- une "charte de bonnes pratiques" permettant aux salariés de s'approprier les conditions de réussite lorsque de telles modalités pédagogiques leur sont proposées. ●