

5-1-2 ORGANISATION D'UN ACCÈS À LA FORMATION NON DISCRIMINATOIRE

TYPES D'ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...)	2
EXEMPLES D'INDICATEURS OU CRITÈRES D'ÉVALUATION	2
PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES	2
AUTRE RESPONSABILITÉ ENGAGÉE	2
DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ	2
LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES	3
WEBOGRAPHIE	4

L'organisme public permet un accès à la formation pour tous les personnels au travers d'un plan de formation et d'une communication sur les autres dispositifs de formation. Il mobilise des moyens à la hauteur des enjeux qu'il se fixe

Objectif : Donner à tous les collaborateurs et à tous les stades de l'expérience professionnelle, accès au développement des compétences, à la formation et à l'apprentissage et offrir des opportunités d'avancement sur une base d'égalité et de non discrimination (Iso 26000 article 6.4.7.2) ; faciliter l'accès à des activités de formation tout au long de la vie (Défi n°2 SNDD)

TYPES D'ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...)

- Mettre en place un processus de construction du plan de formation : recueil des besoins individuels, formations collectives demandées par la direction
- Afficher les règles et processus d'accès à la formation
- S'assurer du respect du droit à un accès à la formation pour tous
- Engager les moyens financiers adaptés
- Promouvoir l'ensemble des dispositifs de formation
- Favoriser les actions de formation tout au long de la vie professionnelle, pour TOUS les publics, sans distinction aucune

EXEMPLES D'INDICATEURS OU CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Nombre de formations : adaptation au poste / maintien dans l'emploi ; développement des compétences
- % collaborateurs formés par catégorie professionnelle
- % collaborateurs formés par genre
- % collaborateurs formés par tranche d'âge
- Durée moyenne de formation en jours / an, par catégorie professionnelle
- Rapport entre nombre de formations diplômantes suivies et nombre d'évolutions réalisées et /ou proposées
- Répartition des formations selon les dispositifs de formation et selon les différents publics (femmes / secondes parties de carrière / moins de 26 ans / personnes en situation de handicap ...)

PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES

- Communication
- Direction
- Instances représentatives des personnels
- Managers
- OPCA
- Prestataires extérieurs de formation
- Personnels
- RH (formation)

AUTRE RESPONSABILITÉ ENGAGÉE

Responsabilité économique

DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ



Code du travail



L6323-1 et suivants : CPF
L6322.1 et suivants : CIF
L6411.1 et suivants : VAE
L6322.42 et suivants : bilan de compétence

LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES



Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale [p.4]

Site du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du Dialogue social [p.4]

Le compte personnel de formation (CPF) [p.4]

WEBOGRAPHIE

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576&categorieLien=id>

Site du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du Dialogue social :

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle,118/la-formation-des-salaries,1068.html>

Le compte personnel de formation (CPF) :

<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/compte-personnel-formation-cpf>