

LE PLAN DE FORMATION

DISPOSITIF DE FORMATION ET D'AIDE À L'EMPLOI

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions que l'employeur décide de programmer, sur une ou plusieurs années, pour développer les compétences des salariés, notamment dans le cadre de son obligation de les adapter au poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité.

À QUOI CELA SERT-IL ?

ENTREPRISE

> Au travers du plan de formation :

- Vous répondez à l'obligation légale d'adapter les salariés à leur poste de travail et de veiller à leur employabilité.
- Vous adaptez et développez les compétences dont votre entreprise a besoin pour gagner en compétitivité.
- Vous anticipez et accompagnez les changements (techniques, organisationnels, réglementaires...).

À noter : tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel des salariés doit permettre de vérifier que les salariés ont bénéficié d'actions de formation ou d'une évolution professionnelle. Le plan de formation est l'un des moyens à mobiliser pour remplir cette obligation.

SALARIÉ

> Au travers du plan de formation, un salarié :

- développe ses compétences,
- peut acquérir une qualification reconnue,
- peut affronter les éventuels changements sereinement.

QUI EST CONCERNÉ ?

ENTREPRISE

Les employeurs établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition.

SALARIÉ

Tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut être formé dans le cadre du plan de formation.

QUELLES ACTIONS DE FORMATION ?

> Le plan de formation distingue deux types d'actions :

- les actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
- les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

> Le plan de formation peut également prévoir la possibilité de faire bénéficier aux salariés :

- d'un bilan de compétences,
- de la VAE,
- et de formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

QUEL FINANCEMENT ?

> **Par l'employeur**, directement sur ses fonds propres (au-delà de sa contribution obligatoire), en particulier pour financer les actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi.

> **Par l'OPCA** - sous conditions - sur la part de la contribution fiscale affectée au plan de formation (entreprises de moins de 300 salariés) et/ou au titre des contributions volontaires ou conventionnelles versées par l'entreprise à l'OPCA.

LES CONSEILS D'AGEFOS PME

> **Fixez-vous des priorités. Certaines adaptations appellent des réponses immédiates. D'autres relèvent d'un projet à plus long terme.**

> **En fonction de l'activité de votre entreprise et des impératifs liés à la charge de travail, définissez le calendrier le plus adapté à la mise en œuvre des formations. Vous pouvez en particulier choisir d'organiser votre plan sur une ou plusieurs années (annuel / pluriannuel).**



QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

Plusieurs étapes à respecter :

- > **Déterminer les objectifs prioritaires** en fonction de l'évolution de l'activité, de la stratégie et des enjeux RH de votre entreprise.
- > **Identifier les besoins individuels en formation**, en vous appuyant notamment sur les entretiens professionnels (voir fiche « L'entretien professionnel »).
- > **Élaborer un plan prévisionnel** précisant bien si les actions de formation envisagées sont des actions :
 - d'adaptation au poste de travail, d'évolution ou de maintien dans l'emploi,
 - de développement des compétences,
 - de bilan de compétences et de VAE.
- > **Fixer les modalités de déroulement des actions.** Celles-ci peuvent être réalisées en interne ou en externe, en faisant appel à un prestataire. Celui-ci doit figurer sur le catalogue de référence de l'OPCA si vous souhaitez bénéficier d'un financement.

En outre, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Toutefois, les actions de formation relatives au développement des compétences peuvent se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait (en jours ou en heures) sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait.
- > **Consulter les représentants du personnel** à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Organisée au cours de deux réunions distinctes, cette consultation porte sur l'exécution du plan de l'année écoulée, sur le projet de plan pour l'année à venir et sur la mise en œuvre du plan de l'année en cours.
- > **Suivre l'exécution du plan de formation** : respect des dates de départ en formation et des programmes, causes d'abandon... et **s'assurer que les objectifs ont été atteints** une fois les actions réalisées : mesure de la satisfaction des stagiaires, évaluation de l'impact des formations sur le travail au quotidien...

À noter : dans les entreprises de 300 salariés et plus, la négociation triennale obligatoire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit comporter un volet formation professionnelle.

QUELLE RÉMUNÉRATION POUR LE SALARIÉ

- > Être en formation dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : durant la formation, le salarié conserve donc sa rémunération et sa protection sociale habituelles.
- > Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.
- > De plus, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette pour les heures de formation qui seraient réalisées en dehors du temps de travail.

AGEFOSPME VOUS ACCOMPAGNE

- > **Nous facilitons vos démarches administratives et vous aidons à optimiser votre budget plan de formation.**
- > **Nous mettons à votre disposition un guide «Élaborer le plan de formation», incluant en annexe plusieurs modèles de documents: grille d'analyse des besoins en formation, tableau de bord...**
- > **Nous vous proposons une sélection d'actions collectives de formation, accessibles sur tout le territoire.**
- > **Nous vous accompagnons au travers de prestations sur mesure: conseil pour la mise en œuvre de projets RH, de démarches GPEC, sur l'offre et l'achat de formation...**
- > **Nous vous proposons une offre exclusive: «la Garantie formation» pour vous permettre d'optimiser votre investissement en formation.**



Pour toute information et toute demande d'accompagnement, contactez directement votre conseiller AGEFOS PME.

