



LE PLAN DE FORMATION : INFORMATIONS

LE PLAN DE FORMATION : GENERALITES

Qu'est ce qu'un plan de formation ?

Chaque employeur doit participer au financement de la formation professionnelle continue. La mise en place d'un plan de formation est l'une des modalités permettant à l'employeur de s'acquitter de cette obligation légale.

Le plan de formation recense l'ensemble des actions de formation. Il est établi chaque année à l'initiative du chef d'entreprise. C'est donc à lui qu'il revient de classer, suivant les besoins de l'entreprise et des salariés, les actions de formation à mettre en oeuvre sous trois catégories.

Si le plan de formation relève de la responsabilité de l'employeur, les instances représentatives du personnel sont obligatoirement consultées pour émettre un avis.

Proche de ses adhérents et à l'écoute des métiers, des contraintes et des changements induits par l'environnement professionnel et économique, le FAF PCM peut vous accompagner dans la gestion globale de votre plan de formation.

LE PLAN DE FORMATION : L'ELABORATION

Pourquoi élaborer un plan de formation ?

Le plan de formation est un plan d'actions au service d'objectifs d'acquisition ou de renforcement des compétences des salariés. Il se veut le témoin de l'engagement affirmé de l'employeur dans une politique d'investissement en formation de ses salariés.

En prenant connaissance du plan de formation de ses principaux adhérents, le FAF PCM peut anticiper les besoins en financement pour optimiser la gestion des budgets et le cas échéant, engager des recherches de subventions pour les projets dépassant ses capacités financières.

L'aide à l'élaboration du plan de formation de votre entreprise constitue une des prestations de conseil de base qui vous est proposée (et offerte) par le FAF PCM.

Qui élabore le plan de formation ?

Le plan de formation est de la responsabilité pleine et entière de l'employeur. L'entreprise élabore son plan de formation. Après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, les arbitrages éventuels sont pris par le chef d'entreprise.

Un conseiller du FAF PCM peut vous accompagner en vous proposant une démarche, une méthode qui va vous aider à déterminer vos besoins, à faire des choix, à fixer des priorités.

Quand élaborer le plan de formation ?

La pratique habituelle veut que la construction du plan se déroule vers les mois d'octobre et novembre de chaque année. Mais les jalons doivent être posés tout au long de l'année pour alimenter sa construction ; entretiens professionnels, phases d'évaluation, gestion des compétences au quotidien, axes stratégiques, développement de nouveaux projets, ...

A votre demande, tout au long de l'année, un conseiller du FAF PCM se rendra disponible pour vous guider dans la construction de votre plan.

LE PLAN DE FORMATION : LES CATEGORIES

Depuis la loi de mai 2004, pour la première fois, le plan de formation a un visage... C'est un « triptyque » : adaptation au poste de travail, évolution des emplois et développement des compétences, les actions qu'il propose doivent être réparties selon l'une ou l'autre de ces catégories.

Catégorie 1 : les formations d'adaptation au poste de travail

Dans le cadre de l'évaluation annuelle des besoins, c'est la catégorie la plus usuelle du plan. Ce type de formation veut répondre à ce l'on pourrait appeler les évolutions « normales » du travail. On y trouve toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail. Ces formations « ordinaires » n'ont généralement pas d'impact sur la situation du salarié en terme que qualification contractuelle

Quelles conditions de mise en oeuvre ?

S'agissant d'actions considérées comme temps de travail effectif, elles s'effectuent toujours pendant le temps de travail. Le salarié est dans l'obligation de suivre ces formations.

Quelle rémunération ?

Elles donnent lieu au maintien de la rémunération et au paiement d'heures supplémentaires en cas de dépassement de l'horaire habituel du temps de travail.

Catégorie 2 : les formations liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi

Située à mi chemin entre l'adaptation et le développement des compétences, elles renvoie aux mutations majeures de l'organisation et /ou de l'activité entraînant des menaces sur l'emploi de certains salariés. Elles ont pour objet de permettre aux salariés d'évoluer vers d'autres postes relevant de leur qualification ou de leur apporter la formation nécessaire au maintien dans leur emploi, lorsque celui-ci évolue.

Dans son principe, cette catégorie est à mettre en relation avec les périodes de professionnalisation.

Quelles conditions de mise en oeuvre ?

Comme pour l'adaptation au poste de travail, ces actions de formation se déroulent pendant le temps de travail et le salarié est dans l'obligation de les suivre.

Quelle rémunération ?

La rémunération est maintenue pendant les heures de formation.

En cas de dépassement de l'horaire habituel de travail, et dans la limite de 50 heures par an et par salarié, ces heures de formation ne sont pas considérées comme heures supplémentaires. Elles sont donc rémunérées au taux normal. Cette disposition s'applique sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Catégorie 3 : les formations liées au développement des compétences

Dans cette catégorie, on quitte la référence au poste actuel du salarié, car les actions de ce type conduisent potentiellement à un changement de qualification. On entre dans un projet d'évolution du salarié, concerté avec l'employeur, que ce soit le premier ou le second qui en ait pris l'initiative.

Quelles conditions de mise en oeuvre ?

Ces actions peuvent être organisées pendant le temps de travail ou hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Cette catégorie est un point d'application privilégié du droit Individuel à la Formation (DIF).

Cette disposition doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Cet accord spécifiera comment l'entreprise prendra en compte la réussite de la formation si celle-ci est effectuée, même partiellement hors du temps de travail : prime, augmentation, priorité d'accès à une promotion, etc.

Notons que l'employeur n'a pas obligation d'accorder ce type de formation et que le salarié n'est pas non plus obligé d'accepter de la suivre.

Quelle rémunération ?

La rémunération est maintenue pour les formations se déroulant pendant le temps de travail. Pour les heures de formation réalisées hors temps de travail, l'entreprise verse une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation est exonérée des charges patronales et salariales.

Un conseiller du FAF PCM peut vous aider à classer les formations retenues dans les trois catégories réglementaires et à vous informer sur la réglementation juridique et fiscale en vigueur.

LE PLAN DE FORMATION : LA CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE

Sans modifier le caractère consultatif de leur rôle, la loi renforce le devoir d'information des partenaires sociaux. Si l'entreprise est dotée d'un comité d'entreprise (CE), il doit être consulté tous les ans sur :

- **l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir**
- **les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation**
- **la mise en oeuvre du Droit Individuel à la Formation (DIF)**

Dans les entreprises où un CE n'a pu être mis en place, ce sont les délégués du personnel qui doivent être consultés.

Cette consultation est organisée autour de 2 réunions spécifiques :

- **la première vers mi-novembre pour établir le bilan de l'année précédente et de l'année en cours**
- **la seconde en fin d'année pour présenter les projets de formation de l'année à venir**

LE PLAN DE FORMATION : L'EVALUATION DES ACTIONS DE FORMATION

L'évaluation permet de mesurer les impacts réels de l'action de formation.

Évaluer conduit à prendre des décisions pour améliorer les différentes phases du processus de formation dans l'entreprise : l'analyse des besoins, l'élaboration du projet de formation, les procédures d'achat, le pilotage du plan....

Si vous le désirez, le FAF PCM peut vous guider au plan méthodologique, préparer les questions à se poser, proposer des outils, mesurer les résultats du plan de formation mis en place.