PLAN DE FORMATION

Autres formations

PostÃ© par: formations-concours
Publiée le : 17/10/2008 15:47:51

EmployeursÂ La formation professionnelle tout au long de la vie devient un facteur clÃ© de compÃ©titivitÃ© et dâ€™employabilitÃ©. Elle favorise lâ€™accÃ¨s Ã la formation des salariÃ©s au travers de plusieurs dispositifsÂ : plan de formation, pÃ©riode de professionnalisation, droit individuel Ã la formation, Validation des acquis de lâ€™expÃ©rience, bilan de compÃ©tencesâ€¦ Quant au contrat de professionnalisation, il forme des jeunes ou des adultes aux compÃ©tences attendues par les entreprises. Il facilite dâ€™une part lâ€™acquisition simultanÃ©e dâ€™une formation et dâ€™une expÃ©rience professionnelle et, dâ€™autre part, une meilleure adaptabilitÃ© au poste de travail. Il peut Ã©galement Ãªtre utilisÃ©, par lâ€™entreprise, comme un test en amont dâ€™un recrutement.

La rÃ©forme introduit aussi une souplesse dans la combinaison des dispositifs, optimisant ainsi le financement de la formation. En effet, lâ€™entreprise peut, par exemple, articuler DIF et plan de formation (avec lâ€™accord du salariÃ©) pour utiliser son DIF, ou encore DIF et pÃ©riode de professionnalisation, conjuguer les financements (0,9% et 0,5%, budget entreprise, financement personnel du salariÃ©), mixer temps de travail et hors temps de travail.

Autant de conditions qui dÃ©veloppent lâ€™efficience de la formation pour conduire une rÃ©elle politique sociale auprÃ¨s des salariÃ©s tout en maintenant lâ€™objectif Ã©conomique de lâ€™entreprise.Â

Quel est lâ€™objectif du plan de formationÂ ?

RÃ©pondre aux besoins en compÃ©tences identifiÃ©es en fonction des Ã©volutions de vos mÃ©tiers,

Co-construire des parcours de formation et de mobilitÃ© professionnelle en fonction de vos besoins et des attentes des salariÃ©s,

GÃ©rer de faÃ§on plus souple les dÃ©parts en formation des salariÃ©s en tenant compte de vos contraintes. Â **Comment se rÃ©partissent les actions de formationÂ ?** Elles se rÃ©partissent en trois catÃ©gories qui diffÃ¨rent par leurs objectifs et leurs modalitÃ©s de rÃ©alisation :

Actions dâ€™adaptation au poste de travailÂ ;

Actions liÃ©es Ã lâ€™Ã©volution des emplois ;

Actions pour le dÃ©veloppement des compÃ©tences . Â **Comment le mettre en Å“uvreÂ ?** Élaboration du plan de formation selon les trois catÃ©gories avec information obligatoire du CE.

Toutes les actions de formation planifiÃ©es doivent ﬁgurer dans le plan, y compris celles qui ne sont pas imputables. Â **Quelle rÃ©munÃ©ration pour les salariÃ©sÂ ?**

Les heures de formation rÃ©alisÃ©es pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rÃ©munÃ©ration,

Les heures de formation effectuÃ©es hors temps de travail donnent lieu au versement dâ€™une allocation de formation Ã©gale Ã 50% de la rÃ©munÃ©ration nette de rÃ©fÃ©rence (*). *(*) Lâ€™allocation formation est imposable sur le revenu (IRPP).*Â Â **SalariÃ©s** La variÃ©tÃ© des actions proposÃ©esÂ : Ã©valuation (bilan de compÃ©tences), formation (plan de formation, DIF, contrat et pÃ©riode de professionnalisation), accompagnement (entretien professionnel individuel) et validation (VAE) conduisent Ã sâ€™investir dans le dÃ©veloppement de sa carriÃ¨re professionnelle.

Ces parcours professionnels individualisÃ©s rendent plus lisibles les actions de formation. Vous concrÃ©tisez ce que vous faites. Votre formation prend une forme qui vous conduit vers votre propre progression. Vous nâ€™Ãªtes plus consommateur dâ€™une formation mais acteur de votre formation, de votre professionnalisation tout au long de la vie.Â **Quel est lâ€™objectif du plan de formationÂ ?Â**

Le plan de formation regroupe lâ€™ensemble des actions de formation mises en place annuellement par lâ€™employeur.Â **Elles se dÃ©clinent en trois catÃ©goriesÂ :**

Lâ€™adaptation au poste de travailÂ

Lâ€™Ã©volution ou le maintien dans lâ€™emploi

Le dÃ©veloppement des compÃ©tencesÂ **Qui en est lâ€™initiateurÂ ?**

Lâ€™employeur a le droit, en vertu de son pouvoir de direction, de choisir les salariÃ©s qui bÃ©nÃ©ficieront de la formation. Toutefois, la formation peut Ãªtre demandÃ©e par le salariÃ©, mais lâ€™employeur a le droit de la refuser.Â **Qui en est le bÃ©nÃ©ficiaireÂ ?Â Â**

Tout salariÃ© dÃ©signÃ© par lâ€™employeur quelle que soit la nature du contrat de travail et lâ€™anciennetÃ© dans lâ€™entreprise.Â **Quels sont vos droits et obligationsÂ ?**

Lâ€™employeur conserve son pouvoir de direction mÃªme si la formation se passe Ã lâ€™extÃ©rieur, le salariÃ© est tenu dâ€™assister Ã la formation. Durant celle-ci, ce dernier conserve son statut et ses droits, notamment la protection sociale.Â **Quelle est votre rÃ©munÃ©ration pendant votre formationÂ ?**

Dans les trois catÃ©gories, les frais occasionnÃ©s sont Ã la charge de lâ€™employeur.

Lâ€™adaptation au poste de travailÂ : ces actions se dÃ©roulent pendant le temps de travail et sont rÃ©munÃ©rÃ©es normalement.

Lâ€™Ã©volution et le maintien dans lâ€™emploiÂ : la formation se dÃ©roule pendant le temps de travail avec possibilitÃ© de le dÃ©passer (dans la limite de 50h/an/salariÃ©). Elles sont rÃ©munÃ©rÃ©es au salaire habituel.

Le dÃ©veloppement des compÃ©tencesÂ : les actions se dÃ©roulent pendant le temps de travail ou avec votre accord hors temps de travail dans la limite de 80h/an/salariÃ©s. Dans ce dernier cas lâ€™employeur vous verse une allocation de formation (50% de votre rÃ©munÃ©ration nette horaire (*)). *(*) Lâ€™allocation formation est imposable sur le revenu (IRPP).*Â **Quels sont les engagements de votre employeurÂ ?**

Votre employeur sâ€™engage par Ã©critÂ :

sur les conditions dâ€™accÃ¨s aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, et ce dans un dÃ©laiÂ dâ€™un an,

lâ€™attribution de la classification liÃ©e aux nouvelles fonctions,

les modalitÃ©s de prise en compte des efforts accomplis.Â