

## **PLAN DE FORMATION**

### **Autres formations**

Posté par: formations-concours

Publiée le : 17/10/2008 15:47:51

**Employeurs** La formation professionnelle tout au long de la vie devient un facteur clé de compétitivité et d'employabilité. Elle favorise l'accès à la formation des salariés au travers de plusieurs dispositifs : plan de formation, période de professionnalisation, droit individuel à la formation, Validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences. Quant au contrat de professionnalisation, il forme des jeunes ou des adultes aux compétences attendues par les entreprises. Il facilite d'une part l'acquisition simultanée d'une formation et d'une expérience professionnelle et, d'autre part, une meilleure adaptabilité au poste de travail. Il peut également être utilisé, par l'entreprise, comme un test en amont d'un recrutement.

La réforme introduit aussi une souplesse dans la combinaison des dispositifs, optimisant ainsi le financement de la formation. En effet, l'entreprise peut, par exemple, articuler DIF et plan de formation (avec l'accord du salarié) pour utiliser son DIF, ou encore DIF et période de professionnalisation, conjuguer les financements (0,9% et 0,5%, budget entreprise, financement personnel du salarié), mixer temps de travail et hors temps de travail.

Autant de conditions qui développent l'efficacité de la formation pour conduire une réelle politique sociale auprès des salariés tout en maintenant l'objectif économique de l'entreprise.

### **Quel est l'objectif du plan de formation ?**

Rpondre aux besoins en compétences identifiées en fonction des évolutions de vos métiers,

Co-construire des parcours de formation et de mobilité professionnelle en fonction de vos besoins et des attentes des salariés,

Gérer de façon plus souple les dépenses en formation des salariés en tenant compte de vos contraintes. **Comment se répartissent les actions de formation ?** Elles

se répartissent en trois catégories qui diffèrent par leurs objectifs et leurs modalités de réalisation :

Actions d'adaptation au poste de travail ;

Actions liées à l'évolution des emplois ;

Actions pour le développement des compétences. **Comment le mettre en**

**œuvre ?**

Elaboration du plan de formation selon les trois catégories avec information obligatoire du CE.

Toutes les actions de formation planifiées doivent figurer dans le plan, y compris celles qui ne sont pas imputables. **Quelle répartition pour les salariés ?**

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la répartition,

Les heures de formation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence (\*). (\*)

L'allocation formation est imposable sur le revenu (IRPP) à Salariés La variabilité des actions proposées : évaluation (bilan de compétences), formation (plan de formation, DIF, contrat et période de professionnalisation), accompagnement (entretien professionnel individuel) et validation (VAE) conduisent à s'investir dans le développement de sa carrière professionnelle.

Ces parcours professionnels individualisés rendent plus lisibles les actions de formation. Vous concrétisez ce que vous faites. Votre formation prend une forme qui vous conduit vers votre propre progression. Vous n'êtes plus consommateur d'une formation mais acteur de votre formation, de votre professionnalisation tout au long de la vie. Quel est l'objectif du plan de formation ?

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation mises en place annuellement par l'employeur. Elles se déclinent en trois catégories :

L'adaptation au poste de travail

L'évolution ou le maintien dans l'emploi

Le développement des compétences Qui en est l'initiateur ?

L'employeur a le droit, en vertu de son pouvoir de direction, de choisir les salariés qui bénéficieront de la formation. Toutefois, la formation peut être demandée par le salarié, mais l'employeur a le droit de la refuser. Qui en est le bénéficiaire ?

Tout salarié désigné par l'employeur quelle que soit la nature du contrat de travail et l'ancienneté dans l'entreprise. Quels sont vos droits et obligations ?

L'employeur conserve son pouvoir de direction même si la formation se passe à l'extérieur, le salarié est tenu d'assister à la formation. Durant celle-ci, ce dernier conserve son statut et ses droits, notamment la protection sociale. Quelle est votre rémunération pendant votre formation ?

Dans les trois catégories, les frais occasionnels sont à la charge de l'employeur.

**L'adaptation au poste de travail** : ces actions se déroulent pendant le temps de travail et sont rémunérées normalement.

**L'évolution et le maintien dans l'emploi** : la formation se déroule pendant le temps de travail avec possibilité de le dépasser (dans la limite de 50h/an/salarié). Elles sont rémunérées au salaire habituel.

**Le développement des compétences** : les actions se déroulent pendant le temps de travail ou avec votre accord hors temps de travail dans la limite de 80h/an/salariés. Dans ce dernier cas l'employeur vous verse une allocation de formation (50% de votre rémunération nette horaire (\*)). (\*) L'allocation formation est imposable sur le revenu (IRPP) Quels

sont les engagements de votre employeur ?

Votre employeur s'engage par écrit :

sur les conditions d'accès aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, et ce dans un délai d'un an,

l'attribution de la classification liée aux nouvelles fonctions,

les modalités de prise en compte des efforts accomplis.