

Plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions et des mesures retenues par l'employeur au regard de la stratégie de l'entreprise et de ses projets de développement dont actions de formation, de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience. Tous les ans le plan de formation fait l'objet d'une consultation des représentants du personnel intégrée dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

- Ce qui change avec la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dispositions entrées en vigueur le 10 août 2016) :

- les actions de développement des compétences peuvent être des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (CléA) ;

- les actions d'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ainsi que les actions de développement des compétences peuvent permettre d'obtenir des blocs de compétences d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP

- La loi n°2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique met l'accent sur les compétences numériques.
- Ce qui a changé avec la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi :

A compter du 1er janvier 2016, le nombre des consultations annuelles obligatoires du CE est réduit (passant de 17 à 3), la thématique de la formation professionnelle (dont le plan de formation) est intégrée à 2 de ces 3 consultations : l'obligation de consultation du CE sur le plan de formation au cours de 2 réunions spécifiques est donc supprimée. (Voir la fiche : La procédure de consultation du CE).

Objectifs

Définir et mettre en œuvre un plan de formation, c'est l'opportunité pour l'entreprise de :

- Disposer des compétences nécessaires sur mesure pour faire face aux évolutions techniques et organisationnelles et rester compétitive ;
- Satisfaire à son obligation d'adapter les salariés à leur poste et à leur emploi ;
- Motiver les salariés et créer un climat social favorable ;

Publics concernés

Tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit la forme de leur contrat de travail (CDD, CDI). Les salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation peuvent également bénéficier d'une action au titre du plan dès lors que son objectif est distinct de celui visé par la formation prévue au contrat.

A l'initiative de l'employeur

C'est l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, qui choisit le programme des actions de formation à mener et les salariés concernés. Toutefois, sa liberté est encadrée par trois obligations :

- Adapter les salariés à leur poste de travail
- Veiller à leur capacité à occuper un emploi
- Assurer une formation à la sécurité.

À noter !

Rien n'empêche un salarié de demander à bénéficier d'une action de formation dans le cadre du plan de formation.

Actions de formation

- Le plan de formation peut notamment comprendre des actions de formation, de bilans de compétences ainsi que de validation des acquis de l'expérience.
- Les actions de formation du plan de formation doivent être classées en deux catégories (Voir la fiche technique / Les 2 catégories du plan de formation) :
- Les actions d'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (catégorie 1) ;
- Les actions de développement des compétences (catégorie 2).

Organisation de la formation

Les actions peuvent être organisées :

- En externe par un organisme de formation ayant un numéro de déclaration d'activité, avec lequel l'entreprise signe une convention de formation ; (Voir fiche focus / Formation externe)
- En interne, par l'entreprise elle-même pour ses salariés, avec ses propres formateurs et moyens pédagogiques. (Voir fiche focus / Formation interne)

La formation peut se dérouler sur le temps de travail ou hors temps de travail en fonction de la catégorie dont elle relève. (Voir fiche technique / Les 2 catégories d'actions du plan)

Partir en formation dans le cadre du plan est assimilée à l'exécution d'une mission professionnelle. Le salarié ne peut donc pas refuser la formation. Trois cas requièrent néanmoins son accord express :

(Voir fiche focus / Formation faisant l'objet d'une contractualisation avec le salarié)

- Les actions de bilan de compétences ; (Voir fiche technique / BC) ;
- Les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) (Voir fiche technique / VAE) ;
- Les formations réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail. (Voir fiche focus / Temps de travail et formation)

Financement

Sous réserve de versement volontaire, Opcalia peut accompagner l'entreprise et prendre en charge tout ou partie des coûts pédagogiques, de l'allocation de formation (Voir fiche focus / Allocation de formation) ainsi que des frais annexes (transport, hébergement, repas) liés aux formations organisées dans le cadre du plan de formation.