

LE PLAN DE FORMATION

fiche

1

QU'EST CE QUE C'EST ?

Le Plan de formation désigne l'ensemble des actions de formation établies dans le cadre de la politique interne de formation. Il doit définir les objectifs à atteindre, les actions à mettre en œuvre, la planification et le budget. Les actions regroupent les bilans de compétences, la Validation des acquis de l'expérience (VAE) et les dispositifs de formation.

À QUOI CELA SERT-IL ?

ENTREPRISE

- Entreprise, en établissant votre Plan de formation :
- vous vous assurez de l'adaptation de vos salariés aux évolutions des métiers ;
 - vous anticipez vos besoins en emplois et compétences ;
 - vous renforcez votre avantage concurrentiel en développant de nouvelles compétences ;
 - vous motivez et fidélisez vos salariés et facilitez l'intégration de nouveaux salariés.

SALARIÉ

- Un salarié, grâce aux actions du Plan de formation :
- maintient sa capacité à occuper son emploi ;
 - acquiert et développe de nouvelles connaissances ou qualifications ;
 - fait face aux évolutions de son emploi, accroît sa polyvalence et peut accéder à d'autres postes ou à de nouvelles responsabilités.

QUI EST CONCERNÉ ?

ENTREPRISE

Les entreprises établies ou domiciliées en France métropolitaine quels que soient l'effectif, l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition, peuvent mettre en place un Plan de formation.

SALARIÉ

Tout salarié quelles que soient la nature de son contrat et son ancienneté peut bénéficier du Plan de formation de l'entreprise.





À NOTER !

- Définissez le contenu du Plan de formation après avoir identifié les projets et les besoins de l'entreprise ; et évaluez les apports des actions de formation mises en place.
- Sélectionnez soigneusement vos organismes de formation afin de garantir la qualité des formations et optimiser les dépenses.
- 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.

QUEL FINANCEMENT ?

Dans le cadre du Plan de formation, AGEFOS PME - CGM peut prendre en charge les coûts pédagogiques, rémunérations et frais annexes des salariés des entreprises de la Communication graphique. Vous pouvez consulter les modalités sur le site internet www.agefospme-cgm.fr ou contacter votre chargé(e) de mission régional(e).

QUELLES MODALITÉS DE FORMATIONS ?

Les actions de formation qui composent le Plan de formation sont classées en 2 catégories :

- Les actions d'adaptation au poste de travail et d'évolution ou de maintien dans l'emploi.
Elles se déroulent pendant le temps de travail.
- Les actions de développement des compétences.
Elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail sous certaines conditions.

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

- L'employeur désigne les salariés qui suivront une formation inscrite au Plan de formation.
- L'élaboration du Plan de formation incombe à l'employeur. Il doit obligatoirement faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.
- Lorsque tout ou partie des actions de développement des compétences sont organisées hors temps de travail, il est impératif de recueillir l'accord écrit du salarié. Le refus du salarié d'accomplir une formation hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
- Dans ce cas, il faut également définir avec le salarié les engagements de l'employeur, notamment en termes de salaires et de qualifications.

QUELLE RÉMUNÉRATION POUR LE SALARIÉ EN FORMATION ?

- La rémunération est maintenue lorsque l'action est suivie pendant le temps de travail.
- En dehors du temps de travail, les actions de développement des compétences donnent lieu au versement d'une allocation de formation à hauteur de 50 % de la rémunération nette de référence.



Pour plus d'informations, contactez votre conseiller(ère) formation régional(e)
www.agefospme-cgm.fr