

DISPOSITIFS

Plan de formation

LA FORMATION DANS L'ENTREPRISE

Publié le : 28.12.2017 - Modifié le : 05.10.2018



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.

[Retrouvez les règles de prise en charge en bas de page.](#)

Suite à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, les éléments suivants sont susceptibles d'évoluer.

Pour plus d'informations, consultez nos actualités juridiques

[VOIR LES ACTUALITÉS](#)

Consultez le dossier législatif sur le site de l'Assemblée Nationale (Travail : Liberté du choix de son avenir professionnel).

[VOIR LE DOSSIER](#)

Les ordonnances du 22/09/17 réformant le droit du travail (JO du 23/09/17) créent une instance unique de représentation du personnel, le comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, remplaçant les DP/CE/CHSCT.

- ✔ Elle devra être mise en place au plus tard le 31/12/19 et des mesures transitoires sont prévues pour organiser le passage au CSE ;
- ✔ Pendant la durée des mandats en cours des anciennes instances, les règles applicables (notamment en matière de consultation) avant les ordonnances restent en vigueur ;
- ✔ Des décrets doivent être pris pour permettre l'application des ordonnances.
- ✔ Par ailleurs, la négociation collective est facilitée et élargie afin de permettre un dialogue social en entreprise plus stratégique. Un accord peut en effet adapter les modalités des négociations et consultations obligatoires (calendrier, périodicité, thèmes...), à défaut d'accord, les règles applicables sont similaires à celles précédemment en vigueur.

Quel intérêt ?

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 ;

Pour le Particulier

Le plan de formation peut vous permettre de vous sentir plus à l'aise dans votre poste de travail, vous perfectionner dans votre emploi, développer vos capacités à occuper un emploi.

Qui est concerné ?

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.

Qui prend l'initiative ?

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.**

Pour le Particulier

Vous pouvez prendre l'initiative de demander à partir en formation dans le cadre du plan de formation, notamment en proposant de mobiliser votre compte personnel de formation. Profitez de l'entretien professionnel pour en parler !

Pour quelles actions ?

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** :

1. **Les actions d'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (catégorie 1)**

Elles s'inscrivent dans le cadre de l'obligation de l'employeur d'adapter les salariés à leur poste de travail et de veiller à leur capacité à occuper un emploi.

Elles sont organisées pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal. En cas de dépassement de l'horaire habituel de travail, elles donnent lieu à l'application des règles sur les heures supplémentaires (paiement des heures majorées...) ou, pour les salariés à temps partiel, des règles sur les heures complémentaires.

2. **Les actions de développement des compétences (catégorie 2)**

Elles portent sur le développement de compétences allant au-delà de la qualification professionnelle du salarié. Elles doivent faire l'objet d'un accord écrit fixant les engagements de l'entreprise vis-à-vis du salarié si celui-ci suit la formation avec assiduité et réussit les évaluations prévues. (Voir la page [Temps de travail et formation](#))

Les actions de développement des compétences peuvent s'effectuer pendant le temps de travail ou, avec l'accord du salarié, en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou à 5% du forfait, pour les salariés en forfaits jours ou heures sur l'année).

Les heures réalisées sur le temps de travail sont rémunérées au taux normal. Celles suivies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation.

3. **Méthode de classement**

Le classement d'une action de formation en catégorie 1 ou 2 ne s'opère pas en fonction du contenu de l'action mais selon son objectif au regard du profil du salarié concerné. Ainsi une même action peut relever des deux catégories en fonction de la qualification du bénéficiaire :

- ✔ si la formation permet au salarié d'acquérir des compétences directement utilisables dans son poste ou nécessaires à une évolution prévue de son poste, elle sera classée en catégorie 1. Par exemple, la formation de l'assistante paie à un nouveau logiciel de paie relève de la catégorie 1.

- ✔ la formation est classée en catégorie 2 si elle permet au salarié d'acquérir des connaissances et des savoir-faire qui ne sont pas requises dans sa situation de travail actuelle mais peuvent lui permettre d'évoluer, de changer d'emploi, de développer une polyvalence... Par exemple, la formation de l'assistant RH à un nouveau logiciel de paie peut être classée dans la catégorie 2.



À NOTER

Les actions de formation mises en oeuvre à ces fins peuvent permettre viser des blocs de compétences d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP (voir Qualification, certification, classification). 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. Enfin, la loi n°2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique a mis l'accent sur le développement des compétences numériques.

Comment construire un plan de formation ?

Quatre étapes sont nécessaires à l'élaboration d'un plan de formation sur mesure :

1. **définir des priorités de formation** au regard des métiers et des évolutions impactant l'entreprise ;
2. **recueillir les besoins en formation** notamment à l'occasion des entretiens professionnels ; (Voir la page [Entretien professionnel](#))
3. **arrêter les actions à mener dans le cadre du plan de formation**, identifier les sources de financement et classer les actions de formation en deux catégories ;
4. **consulter les représentants du personnel**. (Voir la page [Formation et consultation du CE](#))

Le plan de formation doit être élaboré en fonction des orientations de la formation définies en amont, au regard des projets de l'entreprise. L'employeur doit notamment justifier le classement des actions de formation dans les deux catégories en se fondant sur les perspectives d'évolution de l'entreprise (projet de développement ou de restructuration), les investissements et leur impact sur les compétences des salariés. Il peut définir des enveloppes budgétaires consacrées à chaque catégorie d'actions.

À toute étape de la construction du plan, vous pouvez contacter votre conseiller formation Opcalia.



À NOTER

Depuis la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la consultation sur le plan de formation est réalisée dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail (l'obligation de consultation du CE sur le plan de formation au cours de 2 réunions spécifiques a été supprimée). La consultation sur les orientations de la formation professionnelle est quant à elle intégrée à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Comment organiser 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 ;
- ✔ en **interne**, par l'entreprise elle-même pour ses salariés, avec ses propres formateurs et moyens pédagogiques.

(Voir la page formation [interne/externe](#))

La formation peut se dérouler **sur le temps de travail ou hors temps de travail en fonction de la catégorie dont elle relève**.

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 exprès** :

- ✔ les actions de bilan de compétences ;
- ✔ les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ✔ les formations réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Quel financement ?

L'employeur prend en charge :

- ✔ le coût de l'action ;
- ✔ le maintien de la rémunération et/ou le versement de l'allocation de formation ;
- ✔ les frais annexes (transport, hébergement, repas) le cas échéant.

Vous n'avez aucun frais à supporter.

Opcalia peut accompagner l'entreprise et prendre en charge tout ou partie de ces frais liés aux formations organisées dans le cadre du plan de formation.

Consultez les spécificités applicables à votre entreprise, en renseignant la barre de personnalisation en haut de page.



Seules les actions répondant à la définition légale de l'action de formation et aux critères de financement fixés par le Conseil d'Administration d'Opcalia peuvent être prise en charge par votre OPCA (Voir la page [Action de formation éligible](#)).

REFERENCE JURIDIQUE



Geflog, outil clé dans le pilotage stratégique du Plan

Geflog est un outil complet qui permet de recueillir les besoins de formation, d'élaborer le plan prévisionnel, de suivre les actions et les budgets, d'automatiser les tâches récurrentes, ou encore de retracer l'historique de formation pour chaque salarié, et d'effectuer un suivi statistique des données en temps réel.

[DECOUVRIR LE TÉMOIGNAGE DE SEITA SUR GEFLOG](#)

Article L. 6321-1 code du travail

En savoir +

BDES

Clause de dédit formation

Découvrez les règles de prise en charge du Plan de formation

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPETENCES

www.opcalia.com