Le plan de formation

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur en fonction des objectifs poursuivis par l'entreprise. C'est un outil majeur pemettant de développer les compétences des salariés afin de faire face aux évolutions et aux changements technologiques, organisationnels, socio-économiques. L'employeur est légalement tenu de former dans le cadre de l'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail.

Qui est concerné ?

Il concerne tous les salariés (CDI et CDD).

Quels en sont les principes ?

Le plan de formation est désormais décliné en deux catégories distinctes d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences des salariés.

Il revient à l'employeur de catégoriser les actions envisagées en fonction de leurs objectifs respectifs et d'informer les instances représentatives du personnel sur ce point lors de leur consultation.

Qui en prend l'initiative ?

L'accès aux actions de formation au titre du plan de formation se fait à l'initiative de l'employeur.

Qualification du temps de formation

Chaque catégorie détermine la qualification du temps de formation :

- les actions d'adaptation au poste et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi constituent un temps de travail effectif et sont rémunérées au taux normal ;
- les actions liées au développement des compétences du salarié peuvent être mises en œuvre en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, dans la limite de 80 heures par an (5% du forfait pour les salariés soumis à une convention de forfait). Dans ce cas, le salarié recevra une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette. Pour l'application de la législation de la sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération.

Quel financement ?

- Pour les entreprises de 10 salariés et plus : Les coûts pédagogiques, les frais annexes et le montant de l'allocation de formation sont imputables sur le budget formation (minimum 0,90% de la masse salariale).
- Pour les entreprises de moins de 10 salariés : la prise en charge s'effectue dans le cadre de la gestion de la contribution à la formation des salariés (0,90%) selon les conditions définies par les partenaires sociaux de l'ANFA.

février 2010 - www.additiv.fr