

## plan de formation

### SOMMAIRE

(cliquez sur la rubrique pour y accéder directement)

- ▶▶ Objectif
- ▶▶ Procédure
- ▶▶ Publics concernés et conditions à remplir
- ▶▶ Financement
- ▶▶ Textes officiels
- ▶▶ Contacts

Le plan de formation de l'entreprise est l'ensemble des formations, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience retenues par l'employeur à destination des salariés de l'entreprise.

Le plan de formation peut comprendre 3 types d'actions définies par la loi de modernisation sociale du 4 mai 2004 :

- ▶▶ Type I : Les actions d'adaptation à l'emploi.
- ▶▶ Type II : Les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.
- ▶▶ Type III : Les actions de développement des compétences des salariés.

### PUBLICS CONCERNÉS ET CONDITIONS À REMPLIR

▶▶ Le plan de formation s'adresse à tous salariés désignés par l'employeur.

▶▶ L'employeur peut refuser la demande d'un salarié sans indiquer les motifs.

▶▶ La participation du salarié est obligatoire, elle correspond à une mission professionnelle. L'employeur n'a aucune obligation de tenir compte des résultats de la formation suivie, sauf si cela était prévu avant le départ en formation.

▶▶ Le salarié conserve son statut, ses droits individuels et collectifs et sa protection sociale durant la formation. Les frais occasionnés par la formation sont à la charge de l'employeur.

▶▶ Actions de types I et II :

La formation se déroule obligatoirement sur le temps de travail. L'employeur ne peut pas contraindre le salarié à réaliser un bilan de compétences, à s'inscrire dans une validation d'acquis de l'expérience devant un jury ou à accepter des conditions de départ en formation susceptibles d'être assimilées à une modification substantielle du contrat de travail sans son accord.

▶▶ Actions de type III :

La formation peut se dérouler hors temps de travail effectif dans la limite de 80H. Dans ce cas l'employeur verse l'allocation formation sur la base de 50% de la rémunération nette de référence du salarié. Le salarié doit donner son accord par écrit. Un refus ne constitue pas une faute. Le salarié bénéficie pendant la durée de formation hors temps de travail de la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

### ▶▶ OBJECTIF

[Retour au Sommaire](#)

Le plan de formation se situe dans une démarche d'anticipation de l'entreprise. Il est formalisé chaque fin d'année. Il a pour objet de répondre aux visées stratégiques de l'entreprise.

Il permet d'obtenir une meilleure adéquation entre les nécessités en compétences de l'entreprise (ou ses évolutions) et les manques identifiés parmi les salariés.

### ▶▶ PROCÉDURE

[Retour au Sommaire](#)

Proposition de procédure :

- ▶▶ Aspects opératoires
- ▶▶ Recensement des besoins collectifs : 3 mois
- ▶▶ Construction du projet de plan de formation pour l'année civile n+1 : 3 mois
- ▶▶ Consultation de la commission Formation sur le projet de plan (si elle existe) : 2 mois
- ▶▶ Consultation des instances représentatives du personnel sur le projet de plan (si elles existent) : 2 mois.

## ►► FINANCEMENT

*Retour au Sommaire*

Le financement du plan de formation de l'entreprise est réalisé par l'OPCA de la branche professionnelle à laquelle la structure est adhérente.

L'entreprise doit :

- Avoir effectué un versement « plan » d'au moins 50% de la contribution légale.
- Avoir effectué l'année précédente un versement « plan » d'au moins 1200 €.
- Répondre au premier appel de fonds du 15 avril.

## ►► TEXTES OFFICIELS

*Retour au Sommaire*

**LOI n° 2004-391 du 4 mai 2004** relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social  
<http://www.legifrance.gouv.fr>

## ►► CONTACTS

*Retour au Sommaire*

- Pour toute information contacter son employeur ou consulter le site d'Uniformation.

Uniformation Centre Est

Accueil, conseil et centre de traitement de vos dossiers

1, place Antonin Jutard. 69421 Lyon Cedex 03

Tél. : 0 820 205 206. Fax : 04 78 62 25 08

[www.uniformation.fr](http://www.uniformation.fr)

[uniflyon@uniformation.fr](mailto:uniflyon@uniformation.fr)

- Plus d'informations : Michel Besset, chargé de mission accompagnement et professionnalisation au GRAINE Rhône-Alpes.  
[michel.besset@graine-rhone-alpes.org](mailto:michel.besset@graine-rhone-alpes.org)

Le plan de formation de l'entreprise est un des volets de la formation des salariés. Il est le moyen dont les entreprises disposent pour développer leurs moyens d'action. Le salarié dispose d'autres dispositifs : le DIF (Droit Individuel à la Formation)<sup>1</sup>, le CIF (Congé Individuel de Formation), le CIF-CDD, le Contrat de Professionnalisation. D'autres dispositifs s'adressent à d'autres situations (demandeurs d'emploi, bénévoles...).

Le travail de construction d'un plan de formation peut s'articuler avec les entretiens annuels des salariés et permettre de créer une dynamique de professionnalisation des salariés et des structures.

<sup>1</sup> Voir Fiche Ressource Professionnalisation N°3 DIF