

Le Plan de formation.

Depuis 2005, le plan de formation est devenu une obligation légale (loi n° 2005-32 du 18.01.05, art 73 - JO 19.05.05)

IMPORTANT.

C'est l'une des modalités qui permet à l'employeur de s'acquitter de l'obligation d'organiser la formation de ses salariés en participant au financement de la formation professionnelle. (art. L 934-4 du Code du travail ; art. L. 951-1 du Code du travail).

Le plan de formation est un mode d'accès à la formation des salariés, y compris pour ceux recrutés dans le cadre des contrats aidés (CA et CAE).

La mise en œuvre du Plan de formation

Pour la mise en œuvre du Plan de formation, l'employeur dispose d'une certaine marge de liberté relative à son poste de direction. L'employeur prend l'initiative de :

- ◆ Mettre en œuvre le plan de formation, s'il est tenu de participer au financement de la formation continue,
- ◆ Déterminer :
 - les types d'actions de formation à mettre (ou non) en œuvre,
 - Les salariés qui en bénéficieront.

À noter.

Les actions de formation définies doivent distinguer trois volets :

- ◆ L'adaptation de leurs salariés à leur poste,
- ◆ Le développement des compétences,
- ◆ Le maintien dans l'emploi

Les prestations retenues par l'employeur dans le plan de formation doivent correspondre à des actions de :

- ◆ Formation
- ◆ Bilan de compétences
- ◆ Validation des acquis de l'expérience.

À signaler.

Pour la mise en œuvre du Plan de formation, l'employeur doit présenter le plan aux représentants du personnel en précisant la nature des actions de formation définies.

L'élaboration du plan de formation

L'employeur est responsable de l'élaboration du plan de formation.

Les salariés peuvent formuler des demandes individuelles et les représentants du personnel faire des propositions de formation. Mais l'employeur n'est jamais obligé de répondre favorablement à la demande individuelle d'un salarié dans le cadre du plan de formation.

De plus, il n'est pas tenu de motiver son refus si la demande est formulée dans le cadre du :

- ◆ CIF
- ◆ Congé de bilan de compétences
- ◆ VAE
- ◆ DIF

Toutefois, l'employeur est soumis à des obligations :

1. Il n'est pas le seul juge de l'opportunité de mettre en place au non un plan de formation dans son entreprise. La formation est une obligation légale. (Art. L. 930-1 du Code du travail),
2. Il peut être soumis à des obligations conventionnelles de former.
3. Il a l'obligation de consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation,
4. Il doit respecter le principe de non-discrimination entre les salariés.

Frais de formation et frais annexes

Les frais occasionnés par l'action de formation ou de bilan de compétences ou de VAE sont exclusivement à la charge de l'employeur.

Le financement du plan de formation est assuré par :

- Le budget interne de formation de l'entreprise
- Les OPCA auprès desquels l'employeur a versé tout ou partie de ses contributions
- Les aides publiques :

L'employeur peut bénéficier

- d'incitations fiscales, tels que les excédents reportables ou solliciter des aides publiques nationales et/ou européennes (le FSE cofinance la formation)

Mohamed Oukssisse
Chargé de mission
Tél: 01.48.07.52.10