

Le plan de formation

01

Mise à jour Mars 2016

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation que l'employeur décide de mettre en œuvre pour ses salariés. C'est le cadre privilégié pour développer leurs compétences et leurs qualifications en relation avec le projet de l'établissement. L'accord du 7 mai 2015 fait évoluer les conditions de financement du plan de formation dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif : le Compte Investissement Formation Adhérent (CIFA) se substitue au Budget Formation Adhérent (BFA) et le Fonds d'intervention (FI) est remplacé par un Fonds mutualisé de Branche (FMB).

LE PLAN DE FORMATION EN BREF

- Construire un plan de formation permet de prévoir et d'anticiper les besoins en compétences et en qualifications, de favoriser l'acquisition de savoir-faire et l'adaptation des salariés en fonction des objectifs de développement de l'établissement.
- Les Instances représentatives du personnel (IRP) sont consultées chaque année sur l'ensemble des éléments constituant l'investissement formation de l'entreprise, dont le plan de formation. A noter que les obligations de consultation des IRP et les modalités du dialogue social dans l'entreprise sont réformées en profondeur, à compter de 2016, par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Le plan de formation peut être préparé sur la base des entretiens professionnels ([voir fiche 14 «L'entretien professionnel»](#)) menés avec les salariés et comprendre des actions CPF ([voir fiche 20 «Le compte personnel de formation»](#)) ou relevant de périodes de professionnalisation ([voir fiche 03 «La période de professionnalisation»](#)).

1 Définir les objectifs

Le plan de formation est un document qui récapitule toutes les actions de formation qui sont programmées, engagées et réalisées au sein de l'entreprise sur une année que ces formations soient réalisées en interne ou en faisant appel à des prestataires extérieurs. Il s'agit d'un document qui est établi par l'employeur et soumis à l'avis des représentants du personnel. Le plan de formation est ainsi un outil au service de l'employeur pour accompagner son projet d'établissement et ses orientations stratégiques. L'élaboration du plan de formation permet également de vérifier l'éligibilité des actions envisagées aux financements de l'OPCA, de chiffrer son coût et de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires avec l'aide d'Unifaf.

2 Définir et classer les actions de la formation

Le plan de formation peut prévoir des actions d'adaptation des salariés à leur poste de travail, des actions visant à accompagner l'évolution des emplois ou le maintien de l'employabilité, des actions de développement des compétences. La nature des actions prévues a une incidence importante sur le temps de travail et la rémunération. Ainsi, toute action suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'établissement constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien du salaire. Ces actions ne peuvent pas se dérouler hors temps de travail même avec l'accord du salarié. En revanche, les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent, avec l'accord du salarié, se dérouler hors temps de travail et donner lieu au versement de l'allocation formation ([voir la fiche 12 «La formation hors temps de travail»](#)).

Les différentes actions du plan de formation

Tout employeur a l'obligation légale d'adapter les salariés de sa structure à leur poste de travail et au maintien dans l'emploi dans l'établissement sur un autre poste de travail.

➤ Adapter les salariés à leur poste de travail dans le cadre de ses fonctions actuelles

Il s'agit d'une formation nécessaire à la réalisation des tâches liées au poste de travail du salarié. Les connaissances acquises concernent le «cœur de métier» et sont directement utilisables sur le poste de travail du salarié.

SOMMAIRE

- ➊ Définir les objectifs
- ➋ Définir et classer les actions de la formation
- ➌ Consulter les Instances représentatives du personnel
- ➍ Financer le Plan de formation
- ➎ Accomplir les formalités

UNIFAF

➤ Les services +

Pour la mise en œuvre du plan de formation ou de votre projetformation, Unifaf : • vous informe et vous conseille sur les différents dispositifs et modalités de financement • vous aide à mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires : Fonds mutualisé de Branche, fonds régionaux ou européens • vous propose une nouvelle prestation conseil pour renforcer les compétences de vos salariés.

➤ **N'hésitez pas à contacter votre service régional.**

À NOTER

Depuis 2010, une convention de formation tripartite doit être signée par l'employeur, l'organisme de formation et le salarié lorsque l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle

☛ Accompagner l'évolution de l'emploi ou participer au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Il s'agit de faire face à un changement, d'accompagner l'évolution de l'emploi du salarié : nouvelle activité, réorganisation du travail... Les compétences acquises dans ce cadre sont destinées à être utilisées dans la perspective d'une évolution prévue du poste de travail actuel ou pour assurer un maintien dans un autre poste de travail au sein de l'établissement.

☛ **Développer les compétences** Il s'agit d'actions portant sur le développement de compétences allant au-delà de la qualification professionnelle du salarié. L'objectif, à terme, est de permettre au salarié d'acquérir une nouvelle qualification ou d'évoluer professionnellement.

Contrairement aux actions d'adaptation ou de maintien dans l'emploi, l'employeur n'a pas d'obligation de proposer des actions de développement des compétences à ses salariés. Le plan de formation peut donc ne contenir aucune action de cette nature.

Attention : La nature d'une action de formation n'est pas liée au contenu de la formation mais aux besoins du salarié. Ainsi, une même action peut être une adaptation au poste si les compétences acquises sont directement utilisables par le salarié sur son poste actuel, une action liée à l'évolution de son emploi si les compétences ne sont pas directement utilisables mais sont nécessaires pour une évolution prévue de sa fonction ou une action de développement des compétences si les compétences acquises permettront une évolution possible mais non encore envisagée de sa qualification professionnelle.

ZOOM SUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Lorsque l'employeur propose au salarié de suivre une action de développement des compétences dans le cadre du plan de formation, il doit signer avec le salarié, avant son départ en formation, un accord détaillant précisément les engagements auxquels l'employeur souscrit vis-à-vis du salarié si ce dernier suit avec assiduité la formation et réussit les épreuves d'évaluation. Ces engagements peuvent porter, à titre d'exemple, sur :

- ☛ les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, à des fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises,
- ☛ l'attribution de la classification correspondant au nouvel emploi occupé,
- ☛ les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié (prime, avantage, congé supplémentaire...).

Cet accord doit être signé que l'action de développement des compétences se réalise pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

En résumé

	PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL	HORS TEMPS DE TRAVAIL	NÉCESSITÉ D'UN ACCORD	MAINTIEN DU SALAIRE
Action d'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi	Oui obligatoirement	Non	Non	Oui (auquel s'ajoutent éventuellement des heures supplémentaires ou complémentaires)
Action de développement des compétences	Oui	Oui Formation HTT possible à hauteur de 80h/an/salarié (5% du forfait pour les salariés) Accord écrit préalable du salarié pouvant être dénoncé par celui-ci dans les 8 jours de sa conclusion	Que l'action soit réalisée pendant ou hors du temps de travail, accord écrit préalable de l'employeur / salarié précisant les engagements de l'établissement	☛ Oui si pendant le temps de travail ☛ Si HTT : paiement de l'allocation de formation (50% du salaire net) pour les heures réalisées hors temps de travail

(CQP) et qu'elle a lieu dans le cadre du CPF pendant ou hors temps de travail, ou lorsqu'elle se déroule en dehors du temps de travail à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié. Cette convention doit mentionner les coordonnées du stagiaire, l'intitulé, la nature, la durée, les modalités de déroulement et de sanction de la formation.

À SAVOIR

Une formation qualifiante permet d'acquérir une qualification :

- ☛ Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- ☛ Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de Branche
- ☛ Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

3 Consulter les Instances représentatives du personnel

1 – Négociation sur la GPEC et les orientations de la formation Les entreprises et les groupes d'entreprises de 300 salariés et plus dotés d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives doivent négocier, tous les 3 ans, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (*article L2242-1 du Code du travail*). Cette négociation prend en compte les travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications mis en place au niveau de chaque branche professionnelle. La négociation porte notamment sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation (CPF), de validation des acquis de l'expérience (VAE), de bilan de compétences et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés,
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise
- les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels il est consacré en priorité, ainsi que les compétences et qualifications à acquérir pendant la période d'application de l'accord.
- les critères et les modalités d'abondement du compte personnel de formation (CPF) des salariés de ces entreprises.

Cette négociation peut également porter sur le contrat de génération. Elle doit permettre à l'entreprise d'élaborer une stratégie de formation à moyen terme et d'identifier au mieux les besoins en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

2 – Consultations annuelles obligatoires du comité d'entreprise (CE) : Le CE doit obligatoirement être consulté chaque année sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise : cette consultation porte notamment sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise,
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi : dans ce cadre, les IRP sont notamment consultés sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés, l'aménagement du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes...
- la situation économique et financière de l'entreprise.

4 Financer le Plan de formation

L'établissement adhérent adresse chaque année à Unifaf son «Prévisionnel/Plan de formation» : Unifaf met à disposition de ses adhérents, sur son [site internet](#), différents outils pratiques pour concevoir le plan de formation et simuler l'investissement formation. L'adhérent peut solliciter :

- **Le Compte Investissement Formation Adhérent (CIFA)**, qui remplace à compter de 2016 le Budget Formation Adhérent (BFA)
- **Le Fonds mutualisé de Branche (FMB)** qui permet de :
 - développer les parcours de qualification, (accès à une première qualification ou à une qualification de niveau supérieur, préparation aux épreuves d'entrée dans les organismes de formation préparant aux diplômes "cœur de métier" de la branche, accès à des dispositifs spécifiques de branche, reconversion de personnels devenus handicapés et insertion des personnels handicapés) – soutenir des projets de professionnalisation (appui aux projets professionnalisants et à la professionnalisation des contrats aidés, des publics fragilisés et des salariés d'associations en difficulté économique) – financer des actions collectives répondant à des besoins prioritaires identifiés par Unifaf.
- **Le conseil et l'accompagnement des Services régionaux d'Unifaf** dans la recherche de cofinancements (Fonds social européen, Conseil régional ou départemental...) et le montage de partenariats, ainsi qu'une offre de service personnalisée afin de vous accompagner dans l'élaboration et le pilotage stratégique de la politique RH et le pilotage opérationnel de la formation.

À NOTER

Les documents nécessaires à ces consultations doivent être communiqués préalablement aux IRP ou figurer dans la base de données économiques et sociales (BDES). Un décret (en attente) précisera la liste des documents et informations à transmettre dans ce cadre aux IRP. Un accord d'entreprise peut adapter les modalités de la consultation et compléter la liste et le contenu des informations à transmettre préalablement aux IRP.

5 Accomplir les formalités

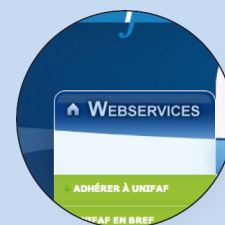
Deux possibilités sont offertes à l'adhérent

- Afin de s'assurer de la prise en charge par Unifaf, effectuer une demande de prise en charge auprès de votre Service régional 2 mois avant le début de l'action en joignant le programme de formation. Cette demande doit être faite directement en ligne sur le site d'Unifaf grâce à votre accès aux «Webservices».
- Effectuer une demande de remboursement sans accord préalable avant le 31 décembre et au plus tard 6 mois après la fin des actions en saisissant sur les Webservices la demande de prise en charge et en enchaînant directement sur la demande de remboursement.

À NOTER

Certaines actions ne sont pas éligibles aux financements d'Unifaf : il est donc préférable d'obtenir l'accord de prise en charge d'Unifaf avant le départ en formation du salarié.

+ D'INFOS



Faites directement vos demandes en ligne via les Webservices.

SOURCES

Code du travail Articles L.6321-1 à L.6321-12, D. 6321-1 à D.6321-10 et R.6353-2 **Accord du 7 mai 2015** sur la formation professionnelle dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif