



# Le Plan de Formation

## Principe

Le plan de formation regroupe les actions répondant aux besoins d'évolution et de fonctionnement de l'entreprise.

## Initiative de la demande

Le plan de formation relève de l'initiative de l'employeur.

## Salariés concernés

Tous les salariés de l'entreprise : CDI, CDD, temps partiel, à l'exception des contrats d'apprentissage (OPCAMS ne finance pas la formation des salariés en contrat de professionnalisation dans le cadre du plan de formation).

## Formations éligibles

Pour être financée par les fonds de la formation professionnelle continue, l'action de formation doit correspondre à un des types d'actions définis par la réglementation ([article L.6313-1 du Code du travail](#)) ; se dérouler conformément à un programme qui précise les objectifs, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que le suivi de l'exécution du programme et de l'appréciation des résultats ([article L.6353-1](#)) ; être dispensée dans des locaux distincts des lieux réservés à la production ([article D.6321-3](#)).

Ne sont pas considérées comme actions de formation : les actions de présentation de nouveaux matériels ou de nouveaux produits, les actions d'information (conférences, colloques, voyages d'études,...), les actions de conseil, d'accompagnement, de coaching et de tutorat, les actions destinées à répondre à des obligations de certification, de mise en conformité avec les normes techniques ou juridiques, les actions à visée thérapeutique ou de bien être personnel, les actions d'information obligatoires liées à la sécurité.

## Mise en oeuvre de la formation

Le plan de formation peut comprendre des actions relevant de trois objectifs : adaptation du salarié au poste de travail, évolution ou maintien dans l'emploi, développement des compétences. Dès lors que l'action est inscrite dans le plan de formation, elle doit se dérouler sur le temps de travail. Cependant, il est possible d'organiser des formations en dehors du temps de travail avec un régime de rémunération différent.

Objectif des actions	Déroulement de la formation	Rémunération
Adaptation au poste de travail	• Pendant le temps de travail.	• Salaire habituel.
Evolution ou maintien dans l'emploi	• Pendant le temps de travail.	• Salaire habituel.
Développement des compétences	• Pendant ou hors temps de travail. Formation en dehors du temps de travail limitée à 80 heures/an/salarié et sous réserve d'un accord écrit entre employeur et salarié.	• Allocation de formation : 50% du salaire net, calculé sur les 12 derniers mois pour les heures réalisées hors temps de travail.

### Les actions d'adaptation au poste de travail

L'employeur a l'obligation d'adapter ses salariés à leur poste de travail. Les actions d'adaptation au poste de travail permettent d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre du poste qu'il occupe et nécessaires à l'exercice de son activité quotidienne.

### Les actions liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi dans l'entreprise

L'employeur doit veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper leur emploi au regard de l'évolution de l'entreprise, des technologies et des emplois. Ces actions permettent au salarié d'évoluer dans sa qualification professionnelle ou leur apporter les compétences nécessaires au maintien de leur emploi.

### Les actions de développement des compétences

Elles permettent au salarié d'acquérir une nouvelle qualification ou d'élargir son champ de compétences. Si la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Les engagements portent sur :

- les conditions d'accès du salarié aux fonctions disponibles à l'issue de la formation, dans un délai d'un an,
- l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé,
- la prise en compte de ses efforts.

Pour la présentation du plan de formation au comité d'entreprise, l'employeur répartit les actions en deux grandes catégories :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (présentées conjointement)
- les actions de développement des compétences (présentées de façon distincte).