



Source : jurytravail.com

COMMENT ELABORER UN PLAN DE FORMATION ?

Le plan de formation (*articles L. 6321-1 à L. 6321-12, L. 6331-19, D. 2323-5 et D.2323-6 du Code du travail*) est un document que vous établissez afin de **planifier les actions de formation** qui seront suivies par les salariés. Ce document constitue aussi un moyen pour vous de justifier que vous avez rempli vos **obligations en matière de formation professionnelle**.

☞ Vous souhaitez établir un plan de formation. Voici quelques précisions.

1. Etablir le bilan du plan de formation précédent :

Avant d'élaborer le plan de formation pour l'année à venir, vous devez établir le **bilan des actions de formation** qui ont été **effectivement menées** dans l'entreprise l'année précédente. Dans ce bilan, vous détaillerez les actions de formation réellement suivies par les salariés, leur coût, leurs conditions d'organisation, les catégories de salariés concernées, les organismes de formation auxquels vous aurez fait appel.

2. Recenser les besoins en formation dans l'entreprise et déterminer leur coût :

Afin de proposer les **actions de formation** adaptées à vos **objectifs** et de préparer les salariés à des **évolutions technologiques**, vous devez **recenser les besoins en formation** dans l'entreprise par différents moyens (entretiens d'évaluation, entretiens professionnels avec les salariés...).

3) Rédiger le plan de formation pour l'année à venir :

Le plan de formation doit être établi **chaque année** et prévoit les différents types d'actions dont pourront bénéficier les salariés. Il s'agit notamment :

- d'actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (catégorie 1).
- d'actions de développement des compétences des salariés (catégorie 2).

Pour chaque catégorie d'action de formation envisagée, vous devez détailler les **effectifs** de l'entreprise qui seront **concernés**, par **catégorie professionnelle** et par **sexe**, ainsi que les **conditions financières** de mise en œuvre de ces actions (coût pédagogique, rémunération des salariés, allocation de formation).

4) Informer et consulter les institutions représentatives du personnel :

Vous êtes tenu d'**informer** le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, et les délégués syndicaux à propos du plan de formation.

Ensuite, vous **consulterez** le comité d'entreprise à deux reprises. La **première réunion** doit se dérouler avant le **1er octobre**, la **seconde** avant le **31 décembre**.

Attention, si l'entreprise comporte **plus de 50 salariés**, vous devez être en mesure de **justifier de la consultation** du comité d'entreprise auprès de l'**administration**. Sinon, votre **participation financière** en matière de formation professionnelle sera **majorée de 50 %** (*article L. 6331-31 du Code du travail*).