

# (H)

## LE PLAN DE FORMATION

# LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation formalise, chaque année, l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur en fonction des orientations de l'entreprise. Il doit être présenté selon 3 catégories d'actions : adaptation au poste de travail, évolution et maintien dans l'emploi, développement des compétences.

Parmi les besoins recensés, il convient de repérer les actions de formation qui peuvent faire l'objet d'une période de professionnalisation et/ou d'un exercice du DIF (droit individuel à la formation), financés par une autre contribution.

## LES TROIS CATÉGORIES D'ACTIONS DE FORMATION :

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

Suivies pendant le temps de travail, ces formations donnent lieu au versement du salaire habituel. Elles sont assimilées à des missions professionnelles.

### ■ Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail. Le salarié perçoit sa rémunération normale. Il est toutefois possible de dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail si un accord d'entreprise le prévoit ou, à défaut, si le salarié accepte le dépassement.

### ■ Les actions de formation liées au développement des compétences

Ces actions, qui participent à l'évolution de la qualification du salarié, peuvent être organisées en dehors du temps de travail.

Objectifs	Adaptation au poste	Evolution et maintien dans l'emploi		Développement des compétences	
Qualification du temps de formation	Temps de travail	Temps de travail	Possibilité de dépassement de l'horaire légal/conventionnel	Hors temps de travail	Temps de travail
			Maxi 50h/an/salarié	Maxi 80h/an/salarié	
Conditions	Mission professionnelle		Maxi 80h/an/salarié Accord d'entreprise ou accord écrit du salarié	Accord écrit du salarié	
Rémunération	Taux normal		Taux normal	Allocation de formation = 50% du salaire net	

# (H)

## LE PLAN DE FORMATION

(suite)

## Issue de la formation

Une fois la formation terminée, le salarié réintègre son poste de travail, ou un poste équivalent à rémunération et qualification égales. L'employeur n'a aucune obligation de reconnaître les compétences acquises au cours de la formation (par un changement de qualification, une augmentation de rémunération...) sauf s'il s'y est engagé ou que c'est stipulé dans un document interne.

**CONTACTS :** UNIFORMATION

### EN SAVOIR+

Dernière mise à jour : Janvier 2006

Tous les ouvrages et les adresses  
web cités sont consultables à  
notre Espace Ressources  
Associations et Emploi.

**Tél. : 04 92 32 50 78**

# (H)

## LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

# LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Le DIF est un droit individuel à la formation de 20 heures par an cumulable pendant 6 ans.

### ■ Qui est concerné ?

- Salariés en CDI (sauf contrat d'apprentissage et de professionnalisation), ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.
- Salariés en CDD à partir de 4 mois d'ancienneté sur les 12 derniers mois (le DIF est alors calculé au prorata temporis).

### ■ Durée :

Le DIF est plafonné à 120 heures.

### ■ Comment le DIF se met-il en œuvre ?

- Chaque salarié est informé annuellement du total des droits acquis au titre du DIF.
- La mise en œuvre du DIF se fait à l'initiative du salarié en accord avec son employeur.
- Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.
- L'employeur a 30 jours pour notifier sa réponse, l'absence de réponse vaut acceptation.

⇒ en cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le choix de l'action durant 2 années consécutives, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF), dont relève l'entreprise, assure par priorité la prise en charge financière de l'action de formation dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) sous réserve que cette action corresponde à ses priorités et critères.

### ■ Quelles formations ?

- Des priorités de formation peuvent être définies par convention ou accord de branche.
- A défaut d'un tel accord, ce sont des actions d'acquisition de connaissances ou de qualification qui peuvent être mis en œuvre.

### ■ Quelle rémunération ?

- Lorsque le DIF est effectué sur le temps de travail, la rémunération est maintenue.

- Lorsque le DIF se déroule en dehors du temps de travail, une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette est alors versée par l'employeur (cette allocation n'a pas le caractère d'un salaire et n'est donc pas soumise à cotisations sociales).

## EN SAVOIR+

Dernière mise à jour : Janvier 2006

Tous les ouvrages et les adresses web cités sont consultables à notre Espace Ressources Associations et Emploi.

Tél. : 04 92 32 50 78