

Le plan de formation, pièce maîtresse du développement

Le plan de formation accompagne l'entreprise dans son évolution et son développement. Il regroupe l'ensemble des actions de formation qu'elle a décidé de mettre en œuvre, en s'appuyant sur la **négociation** avec les représentants du personnel, et les demandes individuelles des salariés exprimées notamment lors de l'**entretien professionnel**.

Le vif du sujet

Le plan de formation prend tout son sens s'il est pensé en relation avec la finalité et le projet d'entreprise sociale. C'est l'opportunité pour les dirigeants, les cadres, les salariés et les représentants du personnel, de réfléchir ensemble au devenir commun.

Pour qui? Tous les salariés de l'entreprise, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, à temps complet ou partiel. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Les catégories d'actions de formation :

catégorie 1 – Adaptation au poste de travail

catégorie 2 – Évolution et maintien dans l'emploi

catégorie 3 – Développement des compétences

Le législateur et les partenaires sociaux n'ont pas souhaité « figer » le contenu des catégories d'actions de formation et les publics concernés. D'où l'importance de la négociation pour définir les objectifs du plan de formation et sa lisibilité pour l'ensemble des salariés.

Quelle négociation ?

La réforme de la formation professionnelle met l'accent sur l'expression des salariés et sur l'attention toute particulière à accorder à leurs besoins individuels. Cette position est d'autant plus légitime dans l'économie sociale et le mouvement social. Quel que soit le nombre des salariés de l'entreprise, le CCFP invite ses adhérents à s'inspirer des modalités de la consultation des CE sur le plan de formation.

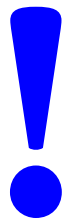
Avant le 24 octobre : consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise

24 octobre au plus tard : communication des documents sur l'exécution du plan de formation de l'année antérieure et en cours, et sur les orientations générales de la formation dans l'entreprise.

14 novembre au plus tard : première réunion du CE pour délibérer sur l'exécution du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours

10 décembre au plus tard : communication notamment du projet de plan de formation pour l'année à venir (liste des actions de formation proposées, organismes de formations retenus et effectifs concernés).

31 décembre au plus tard : seconde réunion. Avis du CE sur le plan de formation pour l'année à venir. Procès-verbal de l'ensemble de la consultation.



Le plan de formation offre une vision d'ensemble : besoins à couvrir à court terme, soutien des salariés fragilisés dans leur emploi, développement des compétences et des qualifications, etc.

Télécharger [la fiche du CCFP](#) [la demande de prise en charge d'une formation](#)
[le petit mémento des représentants du personnel](#)

Liens utiles

[ministère du travail](#)