

ce qu'il faut retenir

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation, de bilans de compétences et de Validation des acquis de l'expérience retenu annuellement par l'employeur.

Il se décline en deux catégories d'actions de formation qui diffèrent par leurs objectifs et leurs modalités de réalisation. Les formations entrant dans la 2ème catégorie peuvent être réalisées hors temps de travail et donnent alors lieu au versement d'une allocation au salarié.

A savoir

Entreprises de 20 salariés et plus qui versent la contribution financière à l'Agefiph :

les dépenses liées à des actions de formation en faveur des personnes handicapées peuvent être déduites dans la limite de 10 % du montant de cette contribution, à condition que ces dépenses aillent au-delà de l'obligation légale de participation à la formation professionnelle continue.

Publics concernés

A l'initiative de l'employeur, le plan de formation s'adresse à tous les salariés quelles que soient la nature de leur contrat de travail et leur ancienneté dans l'entreprise (à l'exclusion des salariés en contrat d'apprentissage).

Formations éligibles

Les formations entrant dans l'une des deux catégories (voir encadré ci-contre) ayant un objectif déterminé, un programme de formation, des moyens pédagogiques et d'encadrement, un dispositif de suivi du programme et d'appréciation des résultats.

Il peut s'agir de formations internes (dispensées par un membre du personnel) ou de formations externes (achetées à un organisme de formation ayant un numéro d'activité).

Conditions d'accès

- L'entreprise a 10 salariés ou plus (en Équivalent temps plein).
- La dépense demandée au remboursement constitue juridiquement une dépense déductible.
- L'entreprise est à jour de ses cotisations Plan de formation.
- S'il s'agit d'une formation, l'entreprise maintient le salaire du stagiaire pour les heures de formation réalisées pendant le temps de travail et lui verse une allocation de formation pour les heures de formation effectuées hors temps de travail.

Prise en charge

Si la formation est éligible, le FAFSEA prend en charge, dans la limite des fonds disponibles :

- les coûts pédagogiques ;
- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération ;
- le cas échéant, l'allocation de formation*.

* Sauf réseau des Chambres d'agriculture et Etablissement publics locaux d'enseignement agricole

Démarches à entreprendre

- L'entreprise doit constituer un dossier de demande de règlement et l'adresser à la délégation régionale du FAFSEA dans le mois qui suit la formation.
- Après examen du dossier et en cas d'agrément, le FAFSEA adresse à l'entreprise une notification de financement.

Les 2 catégories du Plan de formation

● **Catégorie I - Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise** constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

● **Catégorie II - Les actions liées au développement des compétences** peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule hors temps de travail, l'entreprise définit au préalable avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.



Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter votre délégation régionale du Fafsea.
Toutes nos coordonnées sont disponibles sur www.fafsea.com