

Qu'est- ce qu'un « plan de formation » (PF) ?

Le PF est l'outil de gestion de formation le plus important. C'est autour de lui qui se réalise l'organisation et le contrôle des activités de formations / développement de compétences dans l'entreprise.

Il n'existe pas de plan de formation-type. Mais les partenaires sociaux de l'industrie alimentaire ont défini un modèle sectoriel obligatoire dans la CCT

Une obligation pour les entreprises de l'industrie alimentaire de plus de 20 travailleurs

La Convention Collective de Travail (CCT) du secteur de l'industrie alimentaire relative à la formation continue 2015-2016 stipule que « *toute entreprise alimentaire comptant au moins 20 travailleurs doit élaborer un plan de formation conformément à un modèle sectoriel. (...). Les employeurs doivent discuter de ce plan de formation avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale au sein de l'entreprise (...)* ».

Pas de méthode unique pour établir un plan de formation, mais bien des principes et des bonnes pratiques

Par ailleurs, il n'existe pas de procédure- type, ni de méthode miracle pour établir un PF. C'est pourquoi l'objectif de ce guide est de vous présenter des ensembles d'étapes sur lesquelles le bon sens et l'expérience peuvent s'accorder sans prescrire une méthodologie particulière ou un ordonnancement précis. Nous vous proposons également quelques documents exemplatifs que vous pourrez adapter à votre meilleure convenance pour les faire correspondre à votre culture d'entreprise et à vos spécificités.

Caractéristiques d'un bon plan de formation

Même s'il n'y a pas de procédure ni de méthode unique pour établir un PF, il est néanmoins possible de caractériser ce qui fait un « bon » PF.

Un bon PF...

- tient compte de la stratégie de l'entreprise, stratégie qui liste des objectifs clairs communiqués au personnel,
- se construit avec l'appui de la direction,
- est construit avec la participation active du personnel,
- est concerté entre la direction et les représentants des travailleurs,
- fait preuve de créativité dans les moyens de développement de compétences,
- est équilibré entre satisfaction des besoins : individuels, collectifs (au sein d'un département), globaux (qui concernent l'ensemble de l'entreprise),
- vise des actions de court terme, de moyen terme et long terme.

Par ailleurs, un bon PF s'appuie sur 2 principes :

1. il tient compte des limites de temps et de budget,
2. il vise l'adhésion de tous, sous l'impulsion de la direction. Un PF sera d'autant plus pertinent qu'il aura été élaboré à partir des besoins définis par les responsables de terrain et les collaborateurs eux-mêmes. Il faut donc favoriser la participation la plus large possible et donc communiquer autour du PF. La communication précède la formation et l'accompagne tout au long du déroulement du PF. Le processus PF ne doit surtout pas être, ni être perçue comme, « une démarche RH ».