



Les règles d'attribution des formations

Ce document RH est strictement réservé à un usage interne

La situation

Les formations jalonnent le parcours professionnel de tous les salariés. Leur attribution répond à certaines règles et entrent dans le cadre d'un plan de formation.

Les règles d'attribution

Les demandes de formation souhaitées par les salariés et/ou les responsables de service sont exprimées dans les entretiens professionnels (entretien formalisé tous les deux ans ou au retour du salarié après une longue absence), ainsi que lors de l'entretien annuel d'évaluation.



Le service des Ressources Humaines compile et exploite toutes les demandes de formation exprimées et visées par le responsable de service puis les classe en 4 catégories.

→ Les formations prévues et programmées au plan de formation de l'année N

Il s'agit de rattacher le salarié à une session de formation collective programmée dans l'année.

→ Les formations à prendre en compte pour l'année N+1

Il s'agit de prévoir la mise en place dans le plan de formation de l'année N+1 de formations individuelles ou collectives non urgentes, ainsi que les formations certifiantes ou diplômantes. L'équipe RH s'attachera à rechercher l'organisme de formation, à étudier le coût pédagogique et à prévoir des dates de mise en place.

→ Les formations non prises en compte sur le plan de formation

Il s'agit de formations souhaitées sans lien avec l'emploi occupé.
Exemple: un(e) Assistant(e) Equipe Pluridisciplinaire qui demande une formation d'Assistant(e) Social(e). Un(e) ergonomiste souhaitant une formation managériale : les formations souhaitées n'ont pas de lien avec l'emploi actuellement occupé, donc celles-ci ne seront pas prises en compte sur le plan de formation. Les demandes de formation n'ayant plus de lien avec l'emploi suite à une mobilité ne seront pas prises en compte également.

→ Les formations faisant l'objet d'un projet personnel

Exemple : souhait de suivre des cours de langue étrangère
Le salarié peut prendre rendez-vous à tout moment auprès du service Ressources Humaines pour se renseigner sur les dispositifs de formation, tels que le Compte Personnel de Formation (CPF), le Congé Individuel de Formation (CIF), la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour mettre en place sa formation. Le site internet OPCALIA peut également être consulté. Elaborare poribus et lisquas doluptae. Dolumquame quat voluptae ne iuntio. Obiscilitae ideseque recerepere voluptum quid essunto taquia doluptatur? Pa aligenias coreptur, sed et estiumet, con plis aut est et, sandite



Les règles d'attribution des formations

Ce document RH est strictement réservé à un usage interne

Zoom sur...

Le plan de formation

Le plan de formation est un document légal, pour lequel le CE est consulté.

Il s'agit d'une consolidation de tous les besoins identifiés par différents acteurs. Les responsables de service sont associés à cette démarche, ils sont les acteurs principaux du recueil de besoins.

Le plan de formation comprend :



Des formations stratégiques : ce sont les formations souhaitées par la Direction ou prévues dans les accords collectifs d'OSTRA.

Extrait du plan de formation 2017

Thème	Intitulé de formation	Catégorie de formation	Organisme ou formation interne	Public visé	Période	Nbr Sal	Durée en heures
Métier	Atelier Sobane	1	Interne	Tous les salariés	2ème semestre 2017	A définir	3
Management	Management de base en coaching individualisé	1	EFFILIA CONSEIL	Tous les responsables de service	Année 2017	1	21



Des formations collectives : ce sont les formations programmées pour plusieurs salariés, soit pour une équipe, un même métier, les nouveaux salariés...

Extrait du plan de formation 2017

	Thème	Intitulé de formation	Catégorie de formation	Organisme ou formation interne	Public visé	Période	Nbr Sal	Durée en heures
Formation collective	Métier	Salon Préventica	1	Evenement sur la santé/sécurité, QVT	2 Conseillers en prévention et 1 spécialiste	les 20, 21 et 22 juin à Paris.	3	21
Formation collective	Santé au travail	Réglementation santé travail	1	AFOMETRA, formation en intra	Tous les nouveaux salariés y compris salariés éloignés	2ème semestre 2017	A définir, 11 max	14
Formation collective	Santé au travail	Règles spécifiques de la Fonction Publique en santé au travail	1	AFOMETRA, formation en intra	Salariés SCME Médecins du travail concernés	Année 2017	5	14
Formation collective	Développement personnel	Journée d'information retraite	1	MALAKOFF MEDERIC	Tous les salariés de plus de 60 ans sur la base du volontariat	Année 2017	A définir	7



FICHE PRATIQUE
COLLABORATEUR
OSTRA

Les règles d'attribution des formations

Ce document RH est strictement réservé à un usage interne

Zoom sur...

Le plan de formation



Des formations à la sécurité : ce sont les formations fondamentales pour répondre à nos obligations de sécurité et faire la prévention.

Extrait du plan de formation 2017

Thème	Intitulé de formation	Catégorie de formation	Organisme ou formation interne	Public visé	Période	Nbr Sal	Durée en heures
Sécurité	Prévention et formation sécurité routière	1	CENTAURE	Tous les salariés ayant des déplacements professionnels fréquents	Année 2017	20	14
Sécurité	SST Initial	1	OSTRAFOR	Les salariés intéressés, priorité Spontini, Rambouillet et les Mureaux	Année 2017	10	14
Sécurité	Guide-file, serre-file	1	Formation interne	Les salariés intéressés	Année 2017	A définir	0,5



Des formations individuelles : ce sont notamment les formations individuelles issues des entretiens professionnels, ou celles réalisées dans le cadre d'un parcours de formation.



Une enveloppe est consacrée aux demandes de formations prioritaires et non prévues au moment de la finalisation du plan de formation :

- **Des formations liées à la mobilité professionnelle**

Exemple : un(e) secrétaire médical(e) postule en interne pour le poste de conseiller en prévention. Au regard de son entretien de recrutement interne portant sur ses compétences et sa motivation, elle est retenue pour le poste. Dans ce cas, nous prendrons en charge une formation adaptée au nouveau métier.

- Des mises en adéquation relatives aux nouveaux outils utilisés
- Des adaptations au regard de l'évolution des spécificités du métier.



Des parcours de formation sont formalisés et mis en place :

- Pour les collaborateurs médecins : le DIU Pratiques médicales en santé travail sur les universités de Toulouse, Paris ou Rouen.
- Pour les infirmier(s) : le cycle infirmier santé au travail chez AFOMETRA ou le DIUST
- Pour les responsables de service : un coaching externe et un accompagnement par la RH