

Quelles actions de formation pour quelles compétences ?

	<i>Adaptation au poste de travail</i>	<i>Développement des compétences</i>	
<i>Quel est l'objectif visé ?</i>	<p>Adapter le salarié à son poste de travail</p> <p>Ex : formation à l'utilisation d'une nouvelle machine, d'un nouveau logiciel, évolution du cadre réglementaire.</p>	<p>Employabilité : Veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi</p>	<p>Proposer des formations qui participent au développement des compétences des salariés</p>
<i>Dans quel délai ?</i>	<p>Immédiatement</p> <p>pour que le salarié continue à exécuter son contrat de travail</p>	<p>Rapidement</p> <p>pour que le salarié reste « employable » dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise</p>	<p>A définir avec le salarié</p>
<i>Quelles compétences acquises ?</i>	<p>Des compétences immédiatement utilisables dans la fonction</p>	<p>Des compétences pour anticiper une évolution dans ou hors de l'entreprise</p>	<p>Des compétences utilisables dans une autre fonction</p>
<i>L'accord du salarié est-il obligatoire ?</i>	<p>Non</p>	<p>Non</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Oui pour une formation hors temps de travail ➔ Non pour une formation dans le temps de travail
<i>Quel impact sur le temps de travail ?</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Dans le temps de travail ➔ Maintien de la rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Dans le temps de travail ➔ Maintien de la rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Si dans le temps de travail : maintien de la rémunération ➔ Si hors temps de travail : allocation de formation