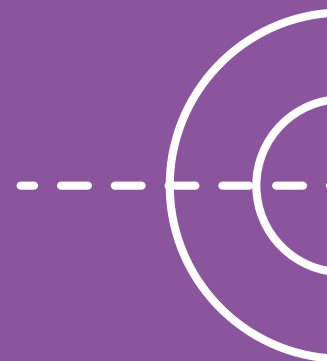
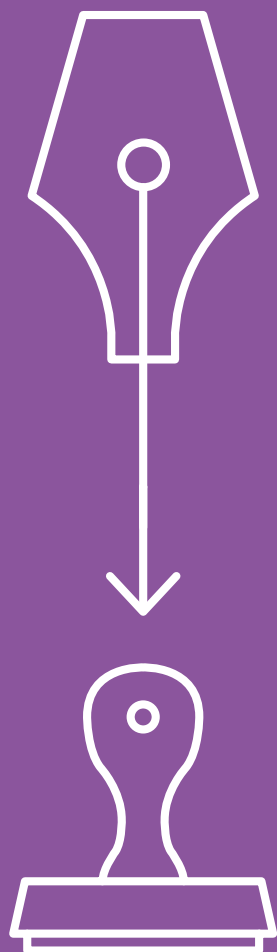


**Élaborer  
le plan de  
développement  
des  
compétences**  
Guide pratique  
—  
**Employeurs**

**Fafiec → Atlas**

1<sup>er</sup> avril > 31 décembre 2019 au plus tard  
Le Fafiec reste votre interlocuteur  
pour le compte de l'Opco Atlas

4GIR



# À quoi ça sert ?

## Anticiper les changements Mieux accompagner vos projets

**Evolution technologique, concurrence accrue, nouvelles normes à respecter, positionnement sur un nouveau marché, amélioration de la qualité des prestations proposées...**

Pour réaliser vos projets, atteindre vos objectifs, il est indispensable de connaître les compétences sur lesquelles vous pouvez compter.

**Bien connaître les compétences de vos salariés pour identifier celles à développer ou à acquérir est donc une étape préalable essentielle. Et après ?**

Il faut définir les actions à mettre en œuvre pour répondre à ces besoins. Il peut s'agir de recruter un nouveau salarié, d'organiser des changements de poste, du tutorat... et / ou de mettre en place des formations. Solution souple, bien structurée, le plan de développement des compétences s'impose souvent comme le moyen le plus adapté à la réalisation des objectifs de l'entreprise et un outil essentiel de GPEC.

## Valoriser les salariés Renforcer leur implication

**La formation contribue à la professionnalisation des salariés,** favorise la montée en qualification, participe à l'égalité professionnelle, à la lutte contre l'usure professionnelle... A la clé, des gains en termes de motivation, d'implication, de bien-être au travail...

### Remplir vos obligations sociales

À savoir :

- Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, c'est-à-dire leur permettre d'acquérir les connaissances nécessaires pour remplir leurs fonctions au quotidien,
- Veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi (en d'autres termes, favoriser leur « employabilité »), compte tenu des évolutions des emplois, des technologiques et des organisations,
- Etudier avec le salarié, à l'occasion de son entretien professionnel, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

→ **Plus d'infos :** voir le guide pratique de l'Opco sur l'entretien professionnel

### Mots-clés

#### Compétences

Ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être mobilisés dans l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle

#### Plan de développement des compétences

Ensemble des actions de formation, de bilans de compétences et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) défini par l'entreprise

#### GPEC

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, pour préparer les compétences aux évolutions à venir.

#### → Plus d'infos :

La boîte à outils RH (TPE-PME)

### Cadre juridique

#### Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018

« relative à la liberté de choisir son avenir professionnel »

#### Décret n°2015-790 du 30 juin 2015

(qualité des actions de formation)

#### Code du travail :

- Articles L.6313-1 à L.6313-3
- Article L.6321-1
- Articles L.6321-2 à L.6321-8
- Articles R.6313-1 à R.6313-3
- Article R.6321-4
- Article D.6332-39

# Êtes-vous concerné ?

## Oui, quelle que soit la taille de votre entreprise

Pourquoi ? Parce que tout employeur a une responsabilité en matière de maintien de l'employabilité de ses salariés et l'obligation de s'impliquer dans leur évolution professionnelle (voir page 2).

Au-delà, parce que former permet d'anticiper, de préparer et d'accompagner le développement et la compétitivité de l'entreprise.

Autrement dit, le plan de développement des compétences est un outil stratégique au service de l'entreprise.

## Et les salariés ?

Chacun d'eux peut être concerné, quel que soit son contrat de travail, sans condition : c'est à l'employeur de déterminer les bénéficiaires du plan de développement des compétences. Un choix dicté par les besoins de l'entreprise et des salariés.

## Les atouts du plan de développement des compétences

### Pour l'entreprise un levier de développement et de compétitivité

- Préparer les évolutions de l'entreprise : positionnement sur un nouveau marché, diversification des activités, mise en place d'une nouvelle organisation...
- Faire face aux transformations externes impactant le fonctionnement de l'entreprise : concurrence accrue, évolution de la demande des clients, intégration de nouvelles normes...
- Répondre aux questions RH : départ à la retraite, difficulté de recrutement, transmission et capitalisation des savoir-faire, diversification des talents...
- Résoudre les dysfonctionnements, améliorer la qualité de la production et des services, optimiser les équipements...

**Le plan de développement des compétences : un outil pour...**

### Pour les salariés un moyen d'assurer leur évolution professionnelle, de sécuriser leur parcours

- Maintenir l'employabilité,
- Sécuriser les parcours professionnels,
- Entretien et enrichir les compétences,
- Accroître l'autonomie, la qualité de vie au travail,
- Maintenir la motivation, lutter contre la routine, l'usure professionnelle et le désengagement...

## L'Opco : un partenaire incontournable

Analyse des compétences-clés, identification des besoins en formation, choix des actions adéquates... De la réflexion à la mise en œuvre du plan de développement des compétences, en passant par son financement, l'Opco vous accompagne tout au long de vos démarches.

N'hésitez pas à contacter votre conseiller formation et à consulter le site [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)!

## Zoom sur

### Le plan de développement des compétences : 3 sources de financement...

Pour financer votre plan de développement des compétences, 3 possibilités combinables entre elles :

- utiliser les fonds propres de l'entreprise, si vous employez moins de 50 salariés,
- bénéficier, selon les critères et conditions en vigueur, des fonds mutualisés de l'Opco issus de la contribution « formation » obligatoire
- bénéficier, selon les critères définis par les partenaires sociaux, des fonds issus de la contribution conventionnelle mise en place par l'accord de branche du 25 juin 2015,
- optimiser les ressources disponibles (et les services de l'Opco) en versant à l'Opco une contribution volontaire.

### ... Et des co-financements possibles !

La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ou le Compte Personnel de Formation (CPF) peuvent s'articuler au plan de développement des compétences.

Avantage à la clé : des financements optimisés. Consultez votre conseiller formation !

→ **Fiche 1** « Plan de développement des compétences, Pro-A, CPF : 3 dispositifs à comparer »

→ **Voir le Guide pratique de l'Opco** sur le Compte Personnel de Formation (CPF)

→ **Consultez le site [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)**

# Comment faire ?

## Avant l'élaboration du plan de développement des compétences

### L'offre de services de l'Opco

Bien définir les projets de l'entreprise



Identifier les compétences d'aujourd'hui...



... Et de demain (vos besoins en compétences)

- Boîte à outils RH (TPE-PME)
- Pré-diagnostic RH
- Diagnostics et prestations d'accompagnement RH externalisés
- Référentiels métiers (OPIIEC)
- Grille de diagnostic des besoins de formation

## Élaborer et prévoir la mise en œuvre du plan

Déterminer le contenu du plan de développement des compétences



Organiser, planifier, budgéter les actions

- Actions collectives nationale et CQP
- Plateforme dédiée aux Actions collectives
- Prestations d'information et de conseils de votre conseiller formation
- Information sur les dispositifs et les financements : [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)

## Après sa réalisation

Évaluer !

- Évaluation à chaud et à froid des actions collectives
- Prestations d'accompagnement et de conseils de votre conseiller formation
- Guide pratique de l'Opco « Choisir un prestataire, acheter et évaluer la formation »

## Élaboration du plan de développement des compétences : déroulé-indicatif

### Janvier / Mars

- Évaluation et bilan du plan de développement des compétences de l'année précédente
- **Consultation des représentants du personnel sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la GPEC et les orientations de la formation professionnelle**
- Mise en œuvre du plan de développement des compétences de l'année en cours
- Analyse des besoins en compétences de l'entreprise en vue de préparer le plan de l'année suivante

### Mars / Juin

- Organisation des entretiens professionnels
- Recueil des besoins de formation, individuels et collectifs

### Juin / Septembre

- Définition des axes et contenu du projet de plan de développement des compétences de l'année suivante : type d'actions, domaines, salariés concernés...
- Chiffrage

### Septembre / Décembre

- Communication du projet de plan aux managers pour avis et ajustements
- **Consultation des représentants du personnel sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, incluant le projet de plan de développement des compétences**
- Validation du projet du plan par la Direction de l'entreprise

# Passer à l'action !

## Avant l'élaboration du plan de développement des compétences

La formation n'est pas une finalité en soi mais bien un outil permettant à l'entreprise de répondre à ses besoins en compétences. Comment procéder ? Mode d'emploi.

### Bien définir les projets de l'entreprise

Avant d'identifier les compétences à développer et / ou à acquérir puis de les transformer en objectifs pédagogiques, une étape préalable indispensable : déterminer leur utilité. Autrement dit, à quoi vont-elles servir :

- accompagner une évolution stratégique de l'entreprise (obtenir une certification qualité, élargir la clientèle...)?
- améliorer son fonctionnement interne, modifier son organisation (travailler en mode projet, développer la cohésion d'équipe...)?
- mettre en place et / ou développer un haut degré de technicité et d'innovation...?
- intégrer de nouveaux embauchés, favoriser les promotions, accompagner l'évolution des métiers...?

À la Direction de définir les projets de l'entreprise, avant de relayer l'information auprès des équipes et des représentants du personnel.

### Puis identifier les compétences d'aujourd'hui et de demain

Compétences actuelles et compétences requises : c'est ce qu'il vous faut identifier pour déterminer les actions à mettre en œuvre en réponse aux besoins de l'entreprise.

Pour chaque salarié concerné, s'agit-il d'actualiser les connaissances, de renforcer ses compétences, de lui permettre d'en acquérir de nouvelles, d'obtenir une certification (diplôme, CQP...)? Autrement dit, quel est l'apport attendu de la formation ?

Pour répondre à cette question, et donc identifier les besoins de formation :

- repérez les compétences d'ores et déjà disponibles dans l'entreprise (analyse des ressources),
- puis, mesurez l'écart entre ces ressources et les besoins identifiés (évaluation des besoins).

Une fois le diagnostic posé, les grandes orientations de votre plan de développement des compétences se dessinent : objectifs pédagogiques et bénéficiaires potentiels, domaines à privilégier, actions à prioriser...

### Le rôle des représentants du personnel

Tous les ans, les représentants du personnel sont consultés sur les orientations stratégiques définies par les organes dirigeants de l'entreprise ainsi que sur leurs impacts sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences....

Moment d'échanges et de propositions, cette consultation annuelle prépare la consultation à venir sur la « politique sociale, les conditions de travail et l'emploi » au cours de laquelle la politique de formation de l'entreprise – et en premier lieu, le plan de développement des compétences – est débattue. Stratégie de l'entreprise et formation sont étroitement liées!

---

## Zoom sur...

### Repérer les compétences disponibles, identifier vos besoins de formation : outils et méthodes

#### Utilisez les ressources conçues et mises à votre disposition par la branche

– le référentiel des métiers de la branche réalisé par l'OPIIEC (Observatoire Paritaire de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil) vous aide à repérer les compétences par métier, leurs évolutions et les mobilités envisageables. A consulter sur <http://referentiels-metiers.opiiec.fr/>

– les services et outils de l'Opco ([www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)) :

- Diagnostics et prestations d'accompagnement RH
- Boîte à outils RH (TPE-PME)
- Grille de diagnostic des besoins de formation

#### Dans l'entreprise, interrogez les principaux concernés

– chacun des salariés, dans le cadre de l'entretien professionnel : c'est l'occasion de recueillir les demandes individuelles, de faire « l'inventaire » des compétences mises en œuvre, celles sous-utilisées voire ignorées, celles à compléter ou à acquérir. C'est aussi l'opportunité de mettre en place un « baromètre » sur la perception des salariés face à la formation : attentes, appétence, réticences, freins... Autant d'éléments à prendre en compte pour adapter le plan de développement des compétences en conséquence.

→ **Plus d'infos** : voir le guide pratique de l'Opco sur l'entretien professionnel

– les managers de proximité, parce qu'ils connaissent la réalité du travail au quotidien, le mode de fonctionnement de l'équipe ou du service qu'ils managent, les compétences à développer, les aspirations des salariés.

– les représentants du personnel : issus du collectif de travail, ils peuvent faire « remonter » les besoins constatés sur le terrain, être force de proposition et relais d'information utile auprès des salariés.

→ **Consultez la fiche** « Grilles d'expression des besoins de formation »

#### Mobilisez le bilan de compétences et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Deux dispositifs qui permettent de mettre en exergue les compétences détenues par les salariés, celles peu ou pas utilisées, celles à acquérir...

→ **Plus d'infos** : rendez-vous sur le site [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)

---

#### À noter

Bilan de compétences ou VAE :  
le salarié doit être d'accord pour s'engager dans la démarche.

# Élaborer le plan de développement des compétences

Une fois les besoins en formation identifiés, reste **3 grandes étapes pour concrétiser le plan de développement des compétences : définir son contenu prévisionnel, le chiffrer et le finaliser.**

|                | Objectif                                                                  | Actions à conduire                                                                                                                                                                                                              | En pratique                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Résultat attendu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ÉTAPE 1</b> | <b>→ Formaliser un plan de développement des compétences prévisionnel</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– définir les grands axes du plan</li> <li>– les ordonner, au choix : par thème, objectifs pédagogiques, type de bénéficiaires...</li> </ul>                                             | <p><b>Lister :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les salariés concernés (poste occupé, niveau de qualification, formations déjà suivies,...)</li> <li>– les objectifs précis à atteindre : adaptation au poste, montée en qualification, mobilité professionnelle...</li> <li>– les types d'actions à organiser : formation, bilans de compétences, VAE</li> <li>– les domaines de formation : techniques, linguistiques, informatiques, réglementaires...</li> <li>– la durée des actions</li> <li>– leurs modalités : en présentiel, en situation de travail (AFEST), à distance (e-learning...), en interne, via un prestataire de formation, pendant ou hors temps de travail...</li> </ul> <p><b>(→ voir fiche 4)</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– disposer d'une vue d'ensemble des actions envisagées, de leur impact sur l'organisation du travail</li> <li>– prioriser et planifier les actions à mettre en œuvre en fonction de l'urgence et / ou de leur importance au regard des projets de l'entreprise et de ses contraintes (planning de production, organisation des équipes, échéances administratives et réglementaires à respecter...)</li> </ul> |
| <b>ÉTAPE 2</b> | <b>→ Établir un plan de financement</b>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– déterminer le coût de chaque action</li> </ul>                                                                                                                                         | <p>Retenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les coûts pédagogiques</li> <li>– la rémunération des stagiaires pendant la formation</li> <li>– les frais annexes (transport, hébergement...)</li> </ul> <p>En cas de formation interne <b>(→ voir fiche 5) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les coûts de fonctionnement (achat de matériel, mobilisation d'équipement...)</li> <li>– le salaire des formateurs internes</li> </ul> <p><i>Prévoir une marge de manœuvre permettant d'intégrer les actions qui pourraient s'avérer nécessaires en cours d'année</i></p>                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>– chiffrer le plan de développement des compétences prévisionnel</li> <li>– rechercher des financements appropriés et les dispositifs associés avec l'aide du conseiller formation</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>ÉTAPE 3</b> | <b>→ Valider le plan de développement des compétences</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>– recueillir tout avis ou suggestion susceptible d'améliorer le projet de plan de développement des compétences</li> <li>– soumettre le projet à la Direction pour validation</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– présenter le projet aux managers de proximité : leurs éclairages et suggestions contribuent à rendre le plan plus opérationnel.</li> <li>– soumettre le projet de plan de développement des compétences aux représentants du personnel à l'occasion de la consultation annuelle sur la « <i>politique sociale, les conditions de travail et l'emploi</i> »</li> <li>– faire valider le plan de développement des compétences par la Direction</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>– finaliser le plan de développement des compétences avant sa mise en œuvre</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## Zoom sur...

### Les Actions Collectives Nationales (ACN)

Sélectionnées en fonction de leur qualité et de leur adéquation avec les besoins de votre entreprise, les actions collectives de l'Opco sont disponibles sur l'ensemble du territoire, sur toutes les thématiques qui vous intéressent... Avantage : l'Opco prend en charge jusqu'à 100 % du coût pédagogique de ces actions. Connaître les organismes de formation qui les proposent, les programmes, les dates de sessions, s'inscrire en ligne ?

### Les certifications professionnelles

Vous voulez qualifier des salariés ?

#### → Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Pensez aux CQP : ils attestent officiellement qu'une personne possède les savoirs, les savoir-faire et les capacités nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

8 CQP sont disponibles dans la branche :

- Administrateur de Bases de Données (ABD)
- Administrateur Systèmes et Réseaux (ASR)
- Architecte Technique (ARTECH)
- Concepteur en Ingénierie de Restauration (CIR)
- Développeur Nouvelles Technologies (DNT)
- Dessinateur des Lots Techniques du Bâtiment (DLTB)
- Géomaticien (GEOM)
- Manager de la Sécurité et des Risques de l'Information (MSRI)

#### → FafieCertif : des certifications et des parcours certifiants 100 % digitaux

Pensez également à FafieCertif : une plateforme en ligne d'évaluation et de certification des compétences professionnelles de vos salariés en management de projet. Les 7 certifications, indépendantes, peuvent également se combiner et constituer 5 parcours certifiants.

### Les solutions de financement de l'Opco

L'Opco prend en charge, aux conditions et selon les critères en vigueur, tout ou partie des frais liés aux actions de formation, de bilans de compétences ou de VAE prévues dans le plan de développement des compétences de votre entreprise. Les demandes de prise en charge peuvent être adressées à l'Opco via votre espace personnalisé, accessible depuis les services en ligne sur [www.fafiec.com](http://www.fafiec.com).

Les actions visent une certification reconnue (un CQP, un diplôme, un titre ...) ? Elles sont peut-être éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ou au Compte Personnel de Formation (CPF). Dans ce cas, vous pouvez mobiliser ces dispositifs, en lieu et place du plan de développement des compétences, et bénéficier de prises en charge avantageuses.

### À noter

Actions Collectives (<http://plateforme-actions-collectives.fafiec.fr>)

En savoir + : [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)

→ **Fiche 1** « Plan de développement des compétences, Pro-A, CPF : 3 dispositifs à comparer »

→ **Consultez sur [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)** l'espace « Financer la formation – les critères de financement »

→ **Plus d'infos :** voir les guides pratiques de l'Opco sur le Compte Personnel de Formation (CPF) et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).



# Après la réalisation du plan de développement des compétences

## Évaluer !

Puisque former n'est pas une finalité en soi mais un levier pour atteindre des objectifs clairement identifiés au moment de l'élaboration du plan de développement des compétences, aller au bout de la démarche implique de vérifier que lesdits objectifs ont été réalisés, dans quelles conditions et avec quels effets.

### Action par action

Toute action de formation doit faire l'objet d'une évaluation. Vous pouvez demander au prestataire de vous en communiquer les résultats et / ou la mettre en place selon vos propres modalités et objectifs.

Vous avez le choix :

- une évaluation « à chaud » permettant d'apprécier si le stagiaire est satisfait de la formation. Vous pouvez ainsi vérifier que la formation s'est déroulée dans de bonnes conditions (respect du programme, prestation du formateur, choix des supports...),
- une évaluation des acquis (qu'est-ce que le stagiaire a retenu ?) : elle vise à identifier le niveau de connaissances acquis,
- une évaluation de l'impact de la formation sur le travail (autrement dit, la formation a-t-elle permis d'améliorer / de faciliter le travail ?) : il s'agit de s'assurer que les savoirs, savoir-faire ou les comportements acquis par la formation sont appliqués et ont un impact sur les situations de travail,
- une évaluation des effets de la formation sur l'entreprise : le fonctionnement de l'entreprise, ses résultats, son organisation... ont-ils changé ?

### ... Et le plan de développement des compétences dans sa globalité

Chaque action ayant été évaluée, posez-vous la question :

les priorités et objectifs définis au préalable, lors de la construction du plan de développement des compétences, ont-ils été atteints / respectés ? Autrement dit :

- Les actions initialement prévues ont-elles été toutes réalisées ?
- Après consolidation des évaluations des actions, qu'en ressort-il en termes de satisfaction, de professionnalisation des salariés, de montée en qualification... ?
- Le plan a-t-il facilité la réalisation des projets de l'entreprise, les changements escomptés... ?

### Évaluer : les avantages de la démarche

- vérifier que les objectifs initiaux étaient définis de façon suffisamment claire, précise et réaliste,
- mesurer l'effort de formation au regard des priorités fixées (les moyens étaient-ils suffisants, adaptés... ?),
- identifier les éventuelles mesures correctrices à mettre en place dans le plan de développement des compétences de l'année suivante,
- constituer un « annuaire » de prestataires de formation partenaires,
- améliorer en continu votre processus d'élaboration du plan de développement des compétences...

### Plus d'infos

Voir le guide pratique de l'Opco « Choisir un prestataire, acheter et évaluer la formation »

## Et après ?

### Préparer le plan de développement des compétences de l'année à venir

Le plan de développement des compétences est un processus dynamique : chaque étape nourrit la suivante.

Aussi, appuyez-vous sur le bilan du plan de l'année écoulée pour :

- perfectionner votre méthode d'analyse des besoins de formation, de choix des prestataires...
- vérifier l'atteinte des objectifs initiaux et prévoir, si nécessaire, des actions correctrices dans le plan développement des compétences en préparation,
- envisager des formations dans de nouveaux domaines ou avec des méthodes pédagogiques innovantes, en cohérence avec les nouveaux projets de l'entreprise,
- inscrire dans le plan de développement des compétences de l'année à venir les actions qui ont fait défaut ou qui n'ont pas pu être suivies,
- organiser le départ en formation de salariés qui n'ont pas bénéficié d'actions depuis un certain nombre d'années...

→ **Fiche 3** « De la construction à l'évaluation du plan de développement des compétences : un processus dynamique »

## Zoom sur

### À suivre !

#### En principe chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel bisannuel

destiné à faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Tous les 6 ans, l'entretien doit être l'occasion de faire l'état des lieux du parcours professionnel du salarié.

Objectif ? Vérifier que le salarié a bien bénéficié des entretiens professionnels obligatoires mais également :

- suivi au moins une action de formation,
- obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme, CQP...) par la formation ou la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- progressé au plan salarial (augmentation individuelle...) ou professionnel (en termes de fonctions, missions, responsabilités...).

#### Dans les entreprises de

**50 salariés et plus**, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre qu'« obligatoire » au cours des 6 dernières années, l'entreprise est tenue d'abonder son Compte Personnel de Formation (CPF) à hauteur de 3 000 €. Cette somme et les informations nécessaires à son inscription sur le CPF du salarié concerné doivent être versées à l'opérateur de compétences (Opco) dont relève l'entreprise.

Aussi, au moment de préparer le plan de développement des compétences pour l'année à venir, repérez les salariés qui n'ont pas suivi une formation (et / ou obtenu une certification et / ou bénéficié d'une progression salariale) au cours des dernières années, identifiez leurs besoins (acquisition de nouvelles connaissances, perfectionnement, développement de compétences...) avant de les inclure dans le projet de plan de développement des compétences.

## → Plus d'infos

Voir le guide pratique de l'Opco sur l'entretien professionnel

# Pour aller plus loin...

Vous disposez désormais de toutes les informations et outils nécessaires pour agir.

---

## Les financements de l'Opco

L'Opco finance tout ou partie des actions de formation mises en œuvre dans les entreprises de la branche dans le cadre des dispositifs :

- plan de développement des compétences (à condition que votre entreprise compte moins de 50 salariés),
- compte personnel de formation (jusqu'à fin 2019),
- contrat de professionnalisation,
- contrat d'apprentissage (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020),
- reconversion ou promotion par alternance (Pro-A),
- préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Toutes les informations relatives à la prise en charge des formations sont disponibles sur le site [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr) / *Critères de financement*

### L'Opco propose également :

– une offre d'Actions Collectives Nationales (ACN) élaborées pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés de la branche. Avantages à la clé : une garantie sur la qualité des organismes de formation sélectionnés, des programmes de formation définis et adaptés à vos problématiques, un financement à 100% des coûts pédagogiques sous réserve de la réalisation totale de la formation et dans la limite des fonds mutualisés disponibles. Programmes, dates de sessions et inscription en ligne sur la plate-forme dédiée aux actions collectives du site :

<http://plateforme-actions-collectives.fafiec.fr> ;

– des prestations externalisées de diagnostic individuel et d'accompagnement RH financées, en cas de versement volontaire, pour accompagner les entreprises dans le développement de leurs projets grâce à une gestion optimisée des ressources humaines.

→ **Pour en savoir plus**, consultez le site [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)

---

## OPIIEC (Observatoire Paritaire des Métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil)

Sous l'égide de partenaires sociaux de la branche, l'OPIIEC conduit des travaux et publie des bases de données qui permettent à la CPNE (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi) de définir la politique de formation de la branche.

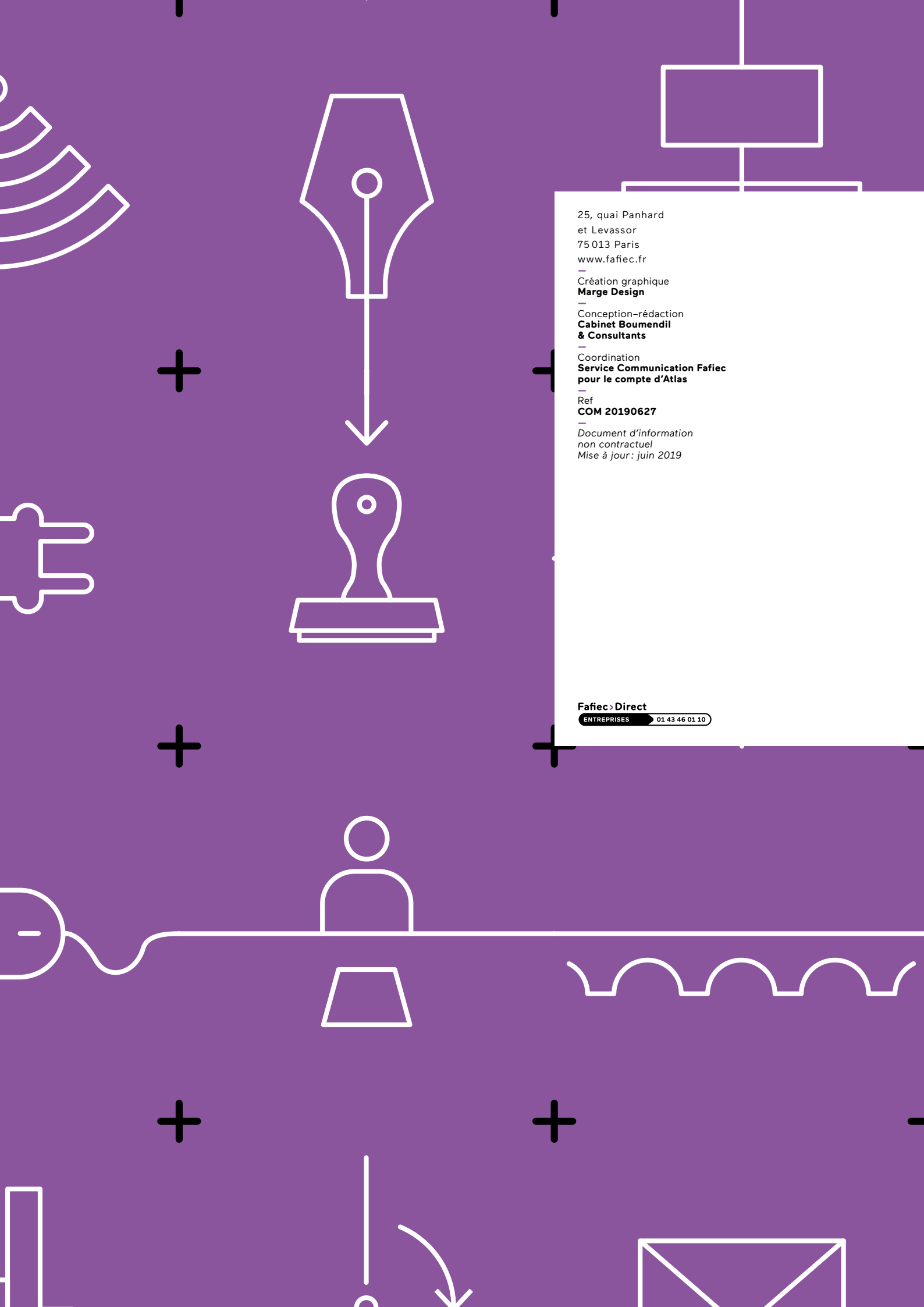
### **Parmi les missions de l'OPIIEC :**

- analyser, sur le périmètre stratégique des métiers de la branche, des statistiques d'entreprises, d'emplois, de métiers et de formation,
- conduire des études prospectives sur les formations nécessaires pour accompagner l'évolution des emplois, leur adaptation aux métiers nouveaux et émergents, la valorisation des compétences, la reconversion éventuelle des métiers en perte de vitesse ou en voie de disparition dans la branche,
- diffuser les travaux conduits aux partenaires de la branche, aux entreprises...

Études sectorielles sur les métiers, référentiel des métiers... Autant de données à consulter et utiliser dans le cadre de l'élaboration du plan de développement des compétences de votre entreprise.

→ **Pour en savoir plus**, consultez le site :

[www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr) / *L'Observatoire (OPIIEC)*



25, quai Panhard  
et Levassor  
75 013 Paris  
[www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)

—  
Création graphique  
**Marge Design**

—  
Conception-rédaction  
**Cabinet Boumendil  
& Consultants**

—  
Coordination  
**Service Communication Fafiec  
pour le compte d'Atlas**

—  
Ref  
**COM 20190627**

—  
*Document d'information  
non contractuel  
Mise à jour: juin 2019*

**Fafiec Direct**

ENTREPRISES **01 43 46 01 10**