

# 18

## Le plan de développement des compétences

### Points clés

- ❶ Objectifs du plan
- ❷ Salariés concernés
- ❸ Type d'actions
- ❹ Mise en œuvre
- ❺ Pendant ou hors temps de travail ?
- ❻ Financement

### En bref

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il regroupe l'ensemble des actions décidées par le chef d'entreprise pour assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi et favoriser leur montée en compétences, en lien avec ses projets.

### Bon à savoir

Les entretiens professionnels (voir **Fiche 12** « L'entretien professionnel ») sont l'occasion de repérer les besoins des salariés et ainsi mieux définir les objectifs et la nature des actions à programmer dans le cadre du plan.

## 1 Objectifs du plan

Le plan de développement des compétences est un outil de gestion des ressources humaines. Il peut être mis en œuvre pour :

- Favoriser l'acquisition de compétences correspondant aux orientations stratégiques de l'entreprise : se positionner sur un nouveau marché, rester à la pointe dans son créneau d'activité...
- Intégrer un nouveau salarié, en fidéliser d'autres...
- Impulser une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Quelle que soit la situation, former les salariés aide l'entreprise à s'adapter à son environnement, à réaliser ses objectifs.

### Bon à savoir

Les salariés en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) peuvent eux aussi être formés dans le cadre du plan de développement des compétences.

## 2 Salariés concernés

Tous les salariés sont potentiellement concernés : au chef d'entreprise de décider qui part en formation, pour quelles actions et quand.

**Bon à savoir**

La loi du 5 septembre 2018 redéfinit l'action de formation comme un « *parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel* ». Ce parcours peut comprendre un positionnement, des séquences de formation, de l'évaluation... S'agissant des formations, outre le présentiel, le plan de développement des compétences peut inclure des actions réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail (AFEST).

**3 Type d'actions**

Peuvent figurer dans le plan de développement des compétences :

- Des actions de formation,
- Des actions réalisées dans le cadre du contrat d'apprentissage,
- Des actions de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- Des bilans de compétences.

Les actions inscrites dans le plan peuvent notamment viser l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences.

**Bon à savoir**

Consulter les représentants du personnel sur la mise en œuvre du plan de développement des compétences est obligatoire.

**4 Mise en œuvre**

Une fois le type d'actions défini, l'employeur choisit les modalités de mise en œuvre :

- Formation externe, en « intra-entreprise » (le groupe de stagiaires appartient à la même entreprise) ou en « inter-entreprises » (le groupe est constitué de salariés d'horizons divers) ;
- Formation interne (voir **Fiche 38** « La formation interne »).

**5 Pendant ou hors temps de travail ?**

Quelle que soit la nature des actions programmées, le plan de développement des compétences doit distinguer :

- **Les actions conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.** Celles-ci permettent à l'entreprise de satisfaire à l'obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Elles doivent être organisées sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.
- **Les autres actions**, qui peuvent être réalisées sur le temps de travail (avec maintien de la rémunération) ou en tout ou partie en dehors (avec l'accord des salariés concernés), dans la limite de 30 heures par an et par salarié, sauf dispositions particulières issues d'un accord d'entreprise ou de branche.

**Bon à savoir**

○ Consulter les conditions de prise en charge du Fafiec sur [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)

**À télécharger**

- **Fiche 9** « La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) »
- **Fiche 10** « Construire le plan de développement des compétences »
- **Fiche 12** « L'entretien professionnel »
- **Fiche 29** « Le rôle des représentants du personnel »
- **Fiche 31** « L'intervention financière du FAFIEC »
- **Fiche 36** « Les actions de formation professionnelle »
- **Fiche 38** « La formation interne »
- → **Fiche 40** « Départ en formation »
- **Fiche 41** « Évaluer la formation »

## 6 Financement

A condition que l'entreprise compte moins de 50 salariés, l'opérateur de compétences (OPCO) peut prendre en charge tout ou partie :

- Des coûts pédagogiques des formations réalisées, sous réserve du respect des critères d'éligibilité des actions aux financements de l'OPCO et des critères de qualité prévus par la réglementation,
- Des rémunérations (et charges légales et conventionnelles) des salariés en formation dans le cadre du plan, dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation,
- Des frais annexes (repas, transport, hébergement),
- Lorsque la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, des frais de garde d'enfants ou de parents à charge, selon les modalités définies par le Conseil d'administration de l'OPCO.

### CE QU'IL FAUT RETENIR

— Le plan de développement des compétences regroupe les actions de formation, d'apprentissage, de bilan de compétences et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) décidées par l'employeur, en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise.

— Deux types d'actions doivent être distinguées dans le plan : les actions « obligatoires » à réaliser sur le temps de travail et les « autres » actions, pouvant être organisées en tout ou partie hors temps de travail, sous conditions.

— Avec l'élargissement de la définition de l'action de formation, plusieurs modalités pédagogiques peuvent être combinées dans le cadre d'un même parcours : présentiel, à distance, en situation de travail.

— Le financement par l'OPCO – au titre de la contribution légale – des actions réalisées dans le cadre du plan est réservé aux entreprises de moins de 50 salariés.

○ Document d'information à caractère non contractuel – Tous droits cédés au Fafiec. Malgré tout le soin apporté à la réalisation des fiches pratiques « Les Essentiels », il est possible que certaines informations nécessitent une mise à jour. N'hésitez pas à nous contacter pour nous le signaler : [communication@fafiec.fr](mailto:communication@fafiec.fr)