

# Le Plan de développement des compétences

Pour le développement de votre entreprise, il est indispensable de mettre en place des formations pour vos collaborateurs, afin d'adapter ou de faire évoluer leurs compétences et d'élargir leurs savoir-faire.

La mise en œuvre du plan de développement des compétences va contribuer à maintenir votre compétitivité et à développer votre activité tout en veillant à la progression des équipes au sein de votre structure.

## RÉFORME FORMATION 2019

### Ce qui change avec la loi «Avenir Professionnel» et l'ordonnance «Coquille»

- Le plan de formation est remplacé par le plan de développement des compétences.
- Dans le cadre de la nouvelle contribution légale versée à partir de 2019 à l'Opérateur de compétences, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un système de mutualisation des fonds.
- Le plan de développement des compétences préparé en 2019 pour 2020 devra distinguer les formations obligatoires et les formations non obligatoires.

## 1 MINUTE POUR DÉCOUVRIR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES





## Qu'est-ce que le Plan de développement des compétences ?

Le plan de développement des compétences est le principal outil à disposition de l'entreprise pour assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, favoriser leur montée en compétences, en lien avec ses projets et sa stratégie de développement.

Les actions du plan de développement des compétences peuvent notamment viser l'actualisation des connaissances des salariés, l'acquisition d'une certification ou d'une qualification, la transmission de leur savoir-faire ou la lutte contre l'illettrisme.

**Le plan de développement comprend 2 types d'actions de formation :**

- les actions de formation obligatoires, en application d'accords ou conventions collectives,
- et les autres actions de formation, dites non obligatoires.

**Le plan de développement des compétences peut également intégrer :**

- des bilans de compétences,
- des actions de Validation des acquis de l'expérience (VAE),
- des actions de formation réalisées par des salariés en contrat d'apprentissage.

### À SAVOIR

L'action de formation est redéfinie dans le cadre de la loi « Avenir professionnel » comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Cette définition, beaucoup plus large et plus souple permet d'intégrer de nouvelles modalités de développement des compétences (MOOC, coaching, AFEST, etc.).



## Pour qui ?

### VOTRE ENTREPRISE

Toute entreprise, quelle que soit sa taille.

#### IMPORTANT :

Les entreprises de moins de 50 salariés, peuvent bénéficier de financements au titre du plan de développement des compétences.

### VOTRE COLLABORATEUR

Tout salarié de votre entreprise.



## Avantages

### VOTRE ENTREPRISE

- Maintenir/développer votre compétitivité
- Fidéliser vos équipes
- Ouvrir votre entreprise à de nouveaux marchés
- Transformer votre contribution en investissement

### VOTRE COLLABORATEUR

- S'adapter aux évolutions du poste/métier
- Professionnaliser ses savoir-faire
- Renforcer son employabilité





## Vos engagements

Dès lors que vous mettez en œuvre des actions pour vos collaborateurs, celles-ci peuvent viser :

- Les formations obligatoires conditionnant l'exercice d'une activité, qui se déroulent sur le temps de travail.
- Les formations non obligatoires, c'est-à-dire ne répondant pas à une norme (convention internationale, obligation réglementaire, obligation liée à un accord d'entreprise) qui se déroulent sur le temps de travail sauf si un accord d'entreprise ou de branche professionnelle détermine les formations pouvant être suivies en tout ou partie hors temps de travail.

Pour les actions de formation non obligatoires qui se déroulent hors temps de travail, celles-ci peuvent être mises en œuvre selon deux hypothèses :

- soit par voie d'accord collectif d'entreprise ou de branche prévoyant la possibilité d'actions se déroulant en tout ou partie hors temps de travail : dans ce cas, l'accord fixe la limite horaire, ou en pourcentage de forfait, de suivi de la formation hors temps de travail et peut prévoir des contreparties pour compenser les frais de garde d'enfant ;
- soit par voie d'accord individuel avec chaque salarié concerné : dans ce cas, la limite est fixée à 30 h par an ou à 2 % du forfait, par salarié. L'accord du salarié doit être formalisé et peut être dénoncé dans les 8 jours. Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

### IMPORTANT

Tous les 6 ans lors de l'état des lieux, réalisé dans le cadre de l'Entretien professionnel, il est vérifié que chaque salarié ait bénéficié avec régularité de l'entretien professionnel et ait suivi au moins une formation non obligatoire. À défaut l'entreprise d'au moins 50 salariés devra abonder son CPF à hauteur de 3 000 €.

A compter du 12 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020, les dispositions relatives à l'abondement du CPF au titre de la sanction relative à la méconnaissance des délais impartis aux employeurs pour le passage des entretiens bilan ne s'appliquent pas. En revanche, à compter du 1er janvier 2021, pour l'application s'il y a lieu de ces dispositions, il est tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'entretien bilan compte tenu du report de délai de mise en œuvre de ces entretiens.



## Rémunération

Si la formation est réalisée sur le temps de travail, la rémunération habituelle est maintenue.

### ATTENTION

L'allocation de formation qui était prévue pour les formations hors temps de travail est supprimée.



## Mise en œuvre

Quelle que soit la taille de votre entreprise, Constructys vous accompagne à chaque étape de la mise en œuvre de votre plan de développement des compétences. Prenez contact avec votre conseiller.

**EN SAVOIR** ☺ : consultez les [Modalités et demandes de prises en charge Constructys](#)

### À SAVOIR

#### Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au Comité Social et Économique

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2020, dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, le Conseil Social et Économique (CSE) se substituera aux IRP. Il émet un avis sur l'exécution du plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise de l'année précédente et de l'année en cours ainsi que sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

### À SAVOIR

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, pendant une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020, l'entreprise a le choix :

- > De se conformer aux obligations relatives antérieures à la loi du 5 septembre 2018 (pour les salariés présents dans l'entreprise avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015), c'est-à-dire :
  - avoir suivi au moins une action de formation,
  - avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une Validation des acquis de l'expérience (VAE),
  - avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. L'entretien professionnel permet donc de croiser les besoins de l'entreprise avec les souhaits d'évolution du salarié
- > ou de respecter les nouveaux critères instaurés par la loi du 5 septembre 2018 :
  - avoir bénéficié avec régularité de l'entretien professionnel,
  - avoir suivi au moins une formation non obligatoire tous les six ans.

### CONSTRUCTYS

#### À VOS CÔTÉS POUR :

- 1 Définir les besoins de votre entreprise
- 2 Identifier les modalités pédagogiques les plus adaptées à la montée en compétences
- 3 Élaborer et formaliser votre plan de développement des compétences
- 4 Identifier et construire les parcours de formation
- 5 Faciliter la gestion administrative de vos demandes de financement
- 6 Mobiliser des cofinancements
- 7 Financer les actions
- 8 Évaluer la ou les actions de formation