

Le plan de développement des compétences

PRINCIPE

Créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation.

OBJECTIFS

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.

CATÉGORIES D'ACTION

Le plan de développement des compétences peut comprendre :

- des actions de formation,
- des bilans de compétences,
- des actions de Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les actions du plan de développement des compétences peuvent permettre aux salariés d'obtenir **un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un Certificat de qualification professionnelle (CQP-CQPI) ou un ou plusieurs bloc(s) de compétences**, parties identifiées d'une certification professionnelle inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

À noter : 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... Une action de formation peut être réalisée en tout ou partie à distance (e-learning, blended learning...), mais désormais également en situation de travail (AFEST). **Pour en savoir plus**, consultez notre fiche L'action de formation.

MISE EN ŒUVRE

Deux types d'actions doivent être distinguées dans le plan de développement des compétences :

- les actions de formation **conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Dites « obligatoires »**, ces actions permettent à l'employeur 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. Réalisées sur le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération et, s'il y a lieu, à l'application du régime des heures supplémentaires/repos compensateur (salariés à temps complet) ou des heures complémentaires (salariés à temps partiel) ;
- **les « autres » actions de formation.** Celles-ci peuvent être réalisées sur le temps de travail - avec maintien de la rémunération - ou en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans certaines limites ;
- **Un accord d'entreprise ou de branche** peut définir la durée maximale des actions pouvant ainsi se dérouler en tout ou partie « hors temps de travail ». Cet accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur **pour compenser les charges induites par la garde d'enfant** pour les salariés se formant en dehors de leur temps de travail.

Le plan de développement des compétences - suite

MISE EN ŒUVRE (Suite)

En l'absence d'accord collectif, ces « autres » actions peuvent être réalisées en dehors du temps de travail, **avec l'accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié** (ou de 2 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année).

À noter : les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ne donnent pas lieu à indemnisation.

FORMALITÉS

=> L'employeur a l'obligation de consulter les représentants du personnel sur la mise en œuvre du plan de développement des compétences.

=> En cas de formation hors temps de travail, en l'absence au préalable d'accord collectif définissant les limites de réalisation de ces actions, l'employeur doit recueillir l'accord écrit des salariés concernés.

À noter : le salarié peut dénoncer cet accord dans les 8 jours suivant sa conclusion.

FINANCEMENT

=> L'Opcommerce peut prendre en charge, **pour les entreprises de moins de 50 salariés** et au titre de la contribution légale, 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.

À noter : les conditions et taux de prise en charge peuvent varier selon l'accord de branche applicable à votre entreprise. Pour connaître les critères spécifiques à votre branche professionnelle, connectez-vous au Web services Entreprise (<https://ws-entreprise.loppcommerce.com>) ou contactez votre Conseiller en région.

=> L'Opcommerce s'assure par ailleurs de la capacité des prestataires de formation à dispenser des actions de qualité. Dans ce cadre, l'Opco a pour mission de référencer les organismes de formation répondant aux critères de qualité définis par la réglementation (détention de la certification Qualiopi) : voir les conditions générales de gestion et la rubrique "Démarche qualité" sur www.loppcommerce.com

SOURCES

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

Mise à jour : Janvier 2023