

# LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Elaboré au regard des objectifs de votre entreprise, le plan vise à assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi - au regard notamment de l'évolution des métiers, des technologies et des organisations - et proposer des formations qui participent au développement de leurs compétences.

## Ça vous concerne

Changement d'organisation, recherche de performance, amélioration de la qualité de vos services, accompagnement de l'évolution des emplois, montée en compétences... : le plan de développement des compétences est l'outil de gestion des ressources humaines au service de vos projets.

## Mode d'emploi

### ► Identifier vos objectifs de formation

A partir des projets de l'entreprise, des besoins et des attentes des salariés, déterminez vos objectifs : domaines de formation, nature des actions (qualifiantes, certifiantes...), salariés bénéficiaires... Les formations peuvent viser l'obtention d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'un bloc de compétences composant l'une de ces certifications.



#### A noter

Mettez à profit les [entretiens professionnels](#) pour bien cerner les besoins des salariés et ainsi mieux définir les objectifs et la nature des actions à programmer dans le cadre du plan.

Grâce à [e.Actalians](#), associez vos salariés à l'élaboration de votre plan de développement des compétences. Le principe ? Chaque collaborateur saisit directement ses besoins sur la plateforme, en se référant au e.catalogue formations. Vous disposez ainsi d'une vision globale de leurs souhaits et pouvez décider quelles actions inscrire dans le plan. Pour plus d'informations, consultez [notre vidéo de présentation](#) et rendez-vous sur notre [page dédiée](#).

### ► Définir et organiser les actions à mettre en place

- Le plan de développement des compétences peut comprendre des actions de formation, de [bilans de compétences](#), ou de [validation des acquis de l'expérience \(VAE\)](#).



#### A noter

Depuis la loi du 5 septembre 2018, l'action de formation se définit 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), dans des conditions à préciser par décret.

- Si le classement des actions en deux catégories disparaît (catégorie 1 : actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi / catégorie 2 : actions de développement des compétences), deux types d'actions sont toutefois à distinguer :
  - 1) celles conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, permettant de satisfaire l'obligation maintenue de l'employeur d'adapter les salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
  - 2) toutes les « autres ».

Dans le 1<sup>er</sup> cas, les actions doivent obligatoirement se dérouler sur le temps de travail, avec maintien du salaire et, s'il y a lieu, application du régime des heures supplémentaires/repos compensateur (salariés à temps complet) ou des heures complémentaires (salariés à temps partiel).

Dans le 2<sup>nd</sup> cas, les actions peuvent être organisées sur le temps de travail - avec maintien de la rémunération - ou en tout ou partie hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié sauf dispositions particulières issues d'un accord d'entreprise ou de branche. Un décret précisera les modalités d'application des exceptions au maintien de la rémunération pendant le déroulement de ces actions de formation.



**A noter**

Vous devez recueillir l'accord préalable des salariés concernés avant d'organiser des actions hors temps de travail.



**A noter**

Avant le départ en formation, vous pouvez prévoir une clause de dédit formation (remboursement des frais de formation par le salarié en cas de démission) si la formation doit générer des frais réels au-delà des dépenses légales ou conventionnelles qui vous sont imposées. Le montant du dédit doit être proportionnel aux frais de formation engagés.

► **Choisir le(s) prestataire(s)**

Les actions peuvent être réalisées par un organisme de formation externe dûment déclaré ou en interne, avec les ressources de l'entreprise (salariés formateurs...).

Attention : les *bilans de compétences* sont obligatoirement réalisés par des prestataires externes.



**A noter**

OPCA PEPSS/ACTALIANS ne peut prendre en charge les actions prévues dans le développement des compétences qu'à condition que l'organisme de formation retenu soit enregistré sur la base de données Datadock et dûment *référéncé auprès de nos services.*

► **Consulter les représentants du personnel**

Tous les ans, vous devez informer les représentants du personnel lors de la consultation relative à la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi : sur les projets et la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise et plus particulièrement, sur le plan de développement des compétences.

## Financements

---

OPCA PEPSS/ACTALIANS peut prendre en charge, selon les [barèmes en vigueur](#), les actions prévues dans le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Pour effectuer [votre demande de prise en charge, cliquez ici](#).

## Le + d'OPCA PEPSS/ACTALIANS

---

- Diagnostiquer vos besoins de formation, trouver une offre de formation de qualité, s'informer sur les modalités de mise en œuvre des actions, articuler plan de développement des compétences et CPF ou promotion ou reconversion par alternance (« Pro-A »)... : votre conseiller OPCA PEPSS/ACTALIANS vous accompagne.
- Associer vos salariés à l'élaboration de votre plan de développement des compétences, en les invitant à saisir directement leurs besoins sur la **plateforme e.Actalians** : c'est désormais possible. Pour plus d'informations, consultez notre [vidéo de présentation](#) et rendez-vous sur notre [page dédiée](#).

## POUR PASSER A L'ACTION !

---



### Outils interactifs

- Base juridique et documentaire Actalians



- Anticiper les besoins de votre entreprise
- Optimiser votre budget formation
- Consulter le e.catalogue formations