UNIVERSITÉ PARIS DESCARTES

Université de Paris

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Dispositif & Financement de la Formation Professionnelle

SERVICE COMMUN DE FORMATION CONTINUE
45, rue des Saints Pères - 75270 Paris Cedex 06
Tél : 01 76 53 46 30 - Mail : formation.continue@scfc.parisdescartes.fr

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Depuis le 1er janvier 2019, le plan de formation est remplacé par le plan de développement des compétences. En accord avec l'esprit de la réforme, l'objectif est de passer d'un plan qui exposait un programme de formations à effectuer, à un plan qui décrit l'ensemble des compétences à acquérir par l'entreprise.

Vous trouverez dans cette page toutes les informations nécessaires concernant ce nouveau plan.

Nous vous invitons également à consulter la page « Le plan de développement des compétences » du Ministère du Travail.

Définition du Plan de développement des compétences

De même que le plan de formation, le plan de développement des compétences a pour objectif d'assurer le maintien dans l'emploi du salarié et de lui permettre d'acquérir de nouvelles compétences, au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il représente l'ensemble des actions de formation professionnelle, de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en place par l'entreprise pour les salariés.

Depuis le 1er janvier 2019, l'action de formation se définit non plus en termes de programmes mais en termes de compétences professionnelles à acquérir. La nouvelle appellation « plan de développement des compétences » a ainsi la volonté d'exprimer ce passage d'un objectif de moyens à un objectif de résultat pour l'entreprise, en termes d'acquisition des compétences visées.

Le plan est établi pour un an et relève entièrement de la responsabilité de l'employeur, après consultation des représentants du personnel. La loi n'oblige pas l'employeur à mettre en place un plan de développement des compétences mais il y est fortement incité.

Qui est concerné par le Plan de développement des compétences ?

Les entreprises : tout type d'entreprise peut mettre en œuvre un plan de développement des compétences, quelle que soit sa taille ou son statut juridique.

Les salariés : tout salarié peut être concerné par une action prévue dans le plan de développement des compétences de son entreprise. Il ne peut la refuser car elle rentre dans le cadre de son contrat de travail. Un refus serait considéré comme une faute pouvant justifier son licenciement, sauf s'il s'agit d'un bilan de compétences, d'une VAE ou d'une formation exercée en dehors du temps de travail.

La demande de formation peut être à l'initiative des deux parties. En revanche, si la demande émane du salarié, l'employeur est libre de refuser ou d'accepter.

Comment élaborer un Plan de développement des compétences ?

La construction d'un plan de développement des compétences s'effectue en 4 étapes :

1. Définition par l'entreprise des compétences requises pour atteindre ses objectifs.
2. Consultation des salariés sur leurs besoins en compétences, notamment pendant les entretiens individuels.
3. Identification des moyens possibles en termes d'actions de formation et d'organisation externe ou interne. Budgétisation et planification de ces moyens.
4. Consultation des représentants du personnel.

SERVICE COMMUN DE FORMATION CONTINUE
45, rue des Saints Pères - 75270 Paris Cedex 06
Tél : 01 76 53 46 30 - Mail : formation.continue@scfc.parisdescartes.fr

Quelles sont les actions concernées par le Plan de développement des compétences ?

Les deux catégories d'actions du plan de formation disparaissent, à savoir les actions d'adaptation au poste de travail ou liées au maintien dans l'emploi et les actions de développement des compétences.

Le plan de développement des compétences distingue deux nouveaux types d'actions : les formations obligatoires ou nécessaires et les formations non obligatoires.

Concernant les formations possibles, la réforme apporte une véritable souplesse quant aux modalités d'apprentissage, tant que les actions choisies permettent d'atteindre l'objectif professionnel. Ainsi peuvent être envisagées en plus des formations en présentiel, les formations à distance, les formations en situation de travail, les conférences, le tutorat ou encore le coaching.

Les formations obligatoires ou nécessaires

Il s'agit de toute action qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction dans l'entreprise. Ces actions doivent être effectuées sur le temps de travail et sont rémunérées en tant que tel.

Les actions non obligatoires

Effectuées sur le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération. Si elles se déroulent hors temps de travail, elles ne donnent plus droit à une allocation de formation.

Le salarié doit bénéficier d'au moins une formation non obligatoire vérifiée au cours de l'entretien professionnel :

- Tous les 2 ans entretien professionnel
- Tous les 6 ans : état des lieux récapitulatif

A défaut, l'employeur subira une sanction financière de 3000 € sous la forme d'un abondement du compte CPF du salarié lésé.

Le plan de développement des compétences peut également proposer aux salariés de bénéficier d'un bilan de compétences, de la validation des acquis de l'expérience et de formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Qui prend en charge le coût de la formation ?

Dans le cadre d'un plan de développement des compétences, le financement de la formation et la prise en charge des frais de restauration et d'hébergement occasionnés relève de l'entreprise.

Pour tous les détails consultez la page du Ministère du Travail : https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/plan-de-developpement-des-competences

Quelle rémunération pendant la formation ?

Si la formation a lieu pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est intégralement maintenue. Le salarié conserve également sa protection sociale : un accident survenu pendant la formation sera considéré comme un accident du travail.

Si la formation se déroule hors du temps de travail, le salarié ne perçoit plus l'allocation de formation qui était versée auparavant sauf accord d'entreprise ou de branche.

Que se passe t'il après la formation ?

Il n'y a pas d'obligation de reconnaissance des compétences acquises par une évolution de poste ou une augmentation de salaire, sauf si l'employeur s'y était engagé ou si cela est prévu dans le contrat de travail ou la convention collective.

SERVICE COMMUN DE FORMATION CONTINUE
45, rue des Saints Pères - 75270 Paris Cedex 06
Tél : 01 76 53 46 30 - Mail : formation.continue@scfc.parisdescartes.fr