

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

11/06/2024

Les avantages d'établir un plan de développement des compétences

- ✓ **Attirer et fidéliser les talents** en renvoyant l'image d'une entreprise dynamique qui facilite l'évolution professionnelle des salariés.
- ✓ **Rester compétitif** en anticipant les compétences dont vous aurez besoin face aux transformations sociales, numériques et environnementales.
- ✓ Organiser et **formaliser annuellement** les actions de formation à destination des salariés.
- ✓ Faciliter la **préparation des [entretiens professionnels](#)**, obligatoires tous les 2 ans.

NB : Bénéficiez d'une prise en charge pouvant aller jusqu'à 100% en mobilisant une formation sur [Espace formation](#)

En 2023,
plus de
534 000 salariés

ont bénéficié d'une
formation financée par
AKTO



Plan de développement des compétences : ce qu'il faut retenir

- ✓ Le plan présente, sous le format de votre choix, **l'ensemble des formations décidées pour l'année à venir**, compte tenu des priorités stratégiques de votre organisation et des besoins de formation de vos salariés recueillis lors des [entretiens professionnels](#).
- ✓ Cet outil de pilotage entièrement à la main de l'entreprise – non obligatoire mais **fortement recommandé** – est établi annuellement (sauf exception par accord d'entreprise) et peut concerner tous les salariés : CDI, CDD, intérimaires...
- ✓ Il contient généralement :
 - **les formations obligatoires** : indispensables à l'exercice d'une activité ou d'une fonction (habilitations, certificats d'aptitude, prévention en matière d'hygiène et de sécurité au travail...)
 - **les autres actions de formation** : adaptation au poste de travail, montée en compétences et en qualification, actions de professionnalisation, apprentissage, validations des acquis de l'expérience ([VAE](#)), [bilans de compétences](#), lutte contre l'illettrisme...

Vous souhaitez mettre en place une formation ? consultez notre dossier : [les 7 étapes pour bien organiser votre formation](#)



À l'écart, j'ai contacté AKTO pour obtenir de l'aide pour réaliser mes démarches administratives. Puis mon conseiller AKTO m'a parlé des formations disponibles, Il m'a présenté la plateforme Espace Formation, j'ai trouvé une formation répondant à mes besoins et me suis inscrite. Cette expérience s'est révélée très enrichissante et a grandement contribué à mon développement professionnel.

Cynthia Pactole-Birach – Directrice et formatrice



Le financement des actions du plan de développement des compétences

✓ **Si votre entreprise compte moins de 50 salariés**, vous bénéficiez d'un financement par AKTO des actions de développement des compétences, grâce aux fonds mutualisés de votre contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

Afin de bénéficier du financement par AKTO déposez [les pièces justificatives](#) de la formation sur [Mon Espace](#)

✓ **À partir de 50 salariés**, il vous appartient de financer les formations inscrites au plan. Vous pouvez cependant déléguer à AKTO la gestion de votre plan via des [versements volontaires](#)

SERVICES+

Parce que nous pouvons vous apporter beaucoup plus qu'un financement

Votre conseiller vous accompagne **dans la définition de vos besoins en formation**, la formalisation de votre plan et l'accès au financement.

[Contactez votre conseiller](#)

Planifiez vos besoins sur l'année grâce à [notre outil à destination de toutes les entreprises](#).

Espace formation : accédez à un catalogue de plus de 300 formations, sélectionnées par votre branche et bénéficiez d'une prise en charge jusqu'à 100%.

Geflog : Pilotez votre plan de développement des compétences grâce à cet outil qui s'adresse aux entreprises de + de 250 salariés

Qu'est-ce qu'une action de formation ?



Un parcours pédagogique, un objectif

Désormais, l'action de formation s'entend comme « **un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel** », quelle qu'en soit la modalité. En plus de la traditionnelle formation en présentiel, l'action de formation peut ainsi être réalisée :

- ✓ en tout ou partie à distance (voir notre dossier sur la formation ouverte et à distance ou [FOAD](#));
- ✓ ainsi qu'en situation de travail ([AFEST](#)).

Peu importe le chemin suivi, **seule compte l'acquisition de la « compétence »**, notion qui se trouve au cœur de la loi Avenir professionnel.

Quatre catégories d'actions

Depuis le 1er janvier 2019, le champ de la formation professionnelle a évolué et comprend désormais **4 catégories d'actions concourant au développement des compétences** :

- ① les actions de formation ;
- ② les [bilans de compétences](#) ;
- ③ les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ([VAE](#)) ;
- ④ les actions de formation par apprentissage, qui permettent aux apprentis d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles ([RNCP](#)).

À quoi servent les actions de formation ?

L'action de formation peut servir **différents objectifs** ([article L6313-3](#) du Code du travail) :

- ✓ permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'**accéder, dans les meilleures conditions, à un emploi** ;
- ✓ **favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail**, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et **participer au développement de leurs compétences**, en lien ou non avec leur poste de travail, ou leur permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- ✓ **réduire**, pour les salariés dont l'emploi est menacé, **les risques résultant d'une qualification inadaptée** à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre de leur entreprise, soit en dehors ;
- ✓ **permettre** à des salariés dont le contrat de travail est rompu **d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente**, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
- ✓ favoriser la mobilité professionnelle.

Qui est concerné ?

- ✓ **toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.** L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de développement des compétences relève de la décision pleine et entière de l'employeur. Si la loi ne l'impose pas directement, les entreprises sont **fortement incitées** à réaliser ce travail de formalisation, qui leur permet d'organiser et de planifier les actions de formation.
- ✓ **tous les salariés de l'entreprise**, quelle que soit la forme de leur contrat de travail (CDI, CDD, intérimaires) **peuvent être concernés** par une action de formation prévue dans le plan de développement des compétences. Les salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation peuvent également bénéficier d'une action au titre du plan dès lors que son objectif est distinct de celui visé par la formation prévue au contrat. Il ne peut pas s'y opposer : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction, ne pas s'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle pouvant justifier, le cas échéant, un licenciement.

Plan de développement des compétences et CSE

Le comité social et économique (CSE) est directement concerné dans les entreprises d'au moins 50 salariés en vertu de l'[article L2312-24](#) du Code du travail : il est en effet « consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise [...], et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences [...]. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences. »

À noter : En fonction de la taille de l'entreprise, l'employeur doit faire figurer, dans la base de données économiques et sociales (BDES), différentes informations relatives à sa politique de formation : orientations, bilan, données chiffrées, etc.

Quel est l'objectif ?

À la fois tableau de bord pour la direction et les ressources humaines et support d'information pour les partenaires sociaux, le plan de développement des compétences est un levier de performance pour l'entreprise.

Définir et mettre en œuvre un plan de développement des compétences, c'est en effet :

- ✓ identifier vos besoins en compétences compte tenu des objectifs de votre entreprise et des évolutions technologiques et organisationnelles auxquelles elle doit faire face ;
- ✓ repérer les salariés qui ont besoin de se former (en conciliant, dans la mesure du possible, les besoins individuels et la stratégie de votre entreprise) ;
- ✓ satisfaire à votre obligation d'adapter les salariés à leur poste et de garantir leur employabilité ;
- ✓ motiver vos collaborateurs et créer un climat social favorable (la politique de formation est aujourd'hui considérée comme faisant partie du « package global » des avantages sociaux proposés aux salariés).

Tout savoir sur la GPEC

Quels impacts, quelles incidences sociales ? Quels outils et méthodes pour mettre en place une stratégie efficace ?
Quelles sont les mesures d'accompagnement associées à cette démarche ?

Découvrir ✓

Qui prend l'initiative ?



Quelles sont les actions de formation qui relèvent du plan de développement des compétences ?

On distingue **deux types d'actions, dont la nature détermine le régime** (temps de travail et rémunération) **qui leur est appliqué** :

- ① **les actions de formation obligatoires.** Elles conditionnent **l'exercice d'une activité ou d'une fonction**, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (par exemple, le Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité ou CACES, les formations aux habilitations électriques ou la Fimo pour le métier de conducteur routier de marchandises ou de voyageurs). Elles doivent obligatoirement être réalisées sur le temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.;
- ② **les autres actions de formation, dites « non obligatoires ».** Elles concernent **l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien de leur capacité à occuper un emploi.** De fait, ces formations « non obligatoires » relèvent donc bel et bien de l'obligation de former qui incombe à l'employeur, prévue par l'article L.6321-1 du Code du travail cité précédemment. Elles peuvent être réalisées sur le temps de travail avec maintien de la rémunération.

En résumé :

- ✓ dans le cadre du plan de développement des compétences, **vous actualisez les connaissances** de vos salariés, favorisez leur **adaptation à leur poste de travail**, leur **montée en compétences et en qualification** (grâce notamment à la [VAE](#)). Vous pouvez également favoriser la **transmission de savoir-faire**, la **lutte contre l'illettrisme** et l'acquisition du **socle de connaissances et de compétences** ([CléA](#)) et proposer des [bilans de compétences](#).
- ✓ le plan peut inclure des **actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation professionnelle** et de parrainages, susceptibles de servir la politique de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

À noter : Il est essentiel de **définir le but que l'action de formation se propose d'atteindre** (acquérir des connaissances, maîtriser une technique, développer des savoir-faire...). L'action doit être formative et poursuivre **une finalité professionnelle**. L'objectif doit viser **des compétences identifiables et mesurables**, ce qui distingue l'action de formation d'une action d'information ou de sensibilisation. L'objectif est généralement introduit par la formule **« être capable de »** (par exemple : « être capable de réaliser un bilan comptable »).

Quelles sont les étapes à suivre ?

Le plan de développement des compétences est élaboré **« sur mesure »** en fonction des orientations définies en amont. Quatre étapes sont nécessaires à son élaboration :

- ✓ **définir des priorités de développement des compétences** au regard des métiers et des évolutions impactant l'entreprise ;
- ✓ **recueillir les besoins de formation**, notamment à l'occasion des entretiens professionnels ;
- ✓ **arrêter les actions à mener dans le cadre du plan**, distinguer les actions obligatoires des autres, chiffrer les coûts (sans oublier les rémunérations des salariés) et identifier les sources de financement ;
- ✓ **consulter les représentants du personnel** (voir notre dossier sur le [dialogue social](#)).

À chaque étape, que ce soit pour établir un diagnostic des besoins de votre entreprise ou formaliser votre plan de développement des compétences, **vous pouvez contacter votre conseiller AKTO et/ou utiliser les outils en ligne** mis à votre disposition par votre branche.

Quelle périodicité pour le plan de développement des compétences ?

Le plan est **établi annuellement**. Un accord d'entreprise peut prévoir une autre périodicité qui ne peut excéder 3 ans.

Comment faire un plan de développement des compétences ?



Défini dans le cadre d'une politique ressources humaines, le plan de développement des compétences est une réponse aux besoins en compétences de l'entreprise et des salariés.

Une mission dévolue à l'employeur

- ① **l'employeur élabore le plan.** Il choisit le programme des actions de formation à mener et les salariés concernés, en respectant ses différentes obligations :
 - ① **adapter** les salariés à leur poste de travail ;
 - ② veiller à leur **capacité à occuper un emploi** ;
 - ③ prendre les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité** et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, dont des actions d'information et de formation ([article L4121-1](#) du Code du travail);
- ② **le salarié peut demander à bénéficier des actions** inscrites au plan de développement des compétences. Mais **l'employeur est libre de refuser ou d'accepter**. Profitez de l'entretien professionnel pour en parler à votre manager/responsable RH.

Pourquoi les entretiens professionnels sont-ils importants dans la mise en œuvre du plan de développement des compétences ?

Les [entretiens professionnels](#) sont l'occasion de **communiquer sur les compétences attendues** dans l'entreprise et de **repérer les attentes et les besoins** des collaborateurs.

Quelles modalités de formation ?



Les actions de formation peuvent être dispensées :

- ✓ **en externe par un organisme de formation** disposant d'un numéro de déclaration d'activité, **certifié Qualiopi** (faute de quoi il ne peut y avoir de prise en charge de l'Opco), avec lequel l'entreprise signe une convention de formation ;
- ✓ **en interne**, avec les formateurs et moyens pédagogiques de l'entreprise (voir la page « [Comment organiser la formation](#) ») ;
- ✓ **en tout ou partie à distance**, ainsi qu'**en situation de travail** ;
- ✓ **sur le temps de travail ou hors temps de travail** (sous conditions).

Quelles obligations pour l'entreprise et le salarié ?



Dans le cadre du plan de développement des compétences, vous êtes tenu :

- ✓ d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- ✓ d'informer et de consulter les représentants du personnel sur les projets de formation de l'entreprise, à l'occasion de la consultation annuelle consacrée à la politique sociale, aux conditions de travail et à l'emploi ;
- ✓ d'organiser des [entretiens professionnels](#) avec chaque salarié, **a minima tous les deux ans** (hors dispositions spécifiques prévues par accord d'entreprise ou de branche).

Le salarié peut-il refuser une action du plan de développement des compétences ?

Une formation prévue par le plan de développement des compétences s'impose au salarié. Il peut toutefois s'y opposer si :

- ✓ les conditions de départ en formation sont susceptibles d'être assimilées à une **modification du contrat de travail** (formation particulièrement longue, très éloignée de son lieu de travail, demande de départ précipité) ou révélatrices d'une volonté manifeste d'**entraver l'exécution du mandat d'un représentant du personnel**. « Par essence litigieuses, les conséquences de refus du salarié seront tranchées au cas par cas, éventuellement, par le conseil de prud'hommes », précise le [ministère du Travail](#), de l'Emploi et de l'Insertion ;
- ✓ la formation se déroule en tout ou partie **en dehors du temps de travail** ;
- ✓ l'action proposée concerne la réalisation d'un **bilan de compétences** ;
- ✓ l'action proposée concerne une **validation des acquis de l'expérience** (VAE), devant un jury en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Dans les trois derniers cas, le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Quel statut et quelle rémunération du salarié en formation ?

- ① Les actions de formation obligatoires constituent du **temps de travail effectif** et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ([article L6321-2 du Code du Travail](#)).
- ② Les autres actions de formation (dites « non obligatoires ») constituent **également un temps de travail effectif** donnant lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise, **sauf lorsqu'elles se déroulent en dehors du temps de travail** en application d'un accord collectif ou avec l'accord du salarié (article L6321-6 du Code du travail), dans une certaine limite.
 - ✓ l'accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, de branche) qui détermine les actions pouvant se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, fixe :
 - soit **une limite horaire par salarié** ;
 - soit **une limite correspondant à un pourcentage 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.
 - ✓ l'accord peut également **prévoir les contreparties** mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant des salariés concernés.
 - ✓ **en l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié**, les actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail sont **limitées à 30 heures par an et par salarié**. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à **2 % du forfait** ([article L6321-6 du Code du travail](#)).

Quelles qu'en soient les modalités, **la formation hors temps de travail n'est pas du temps de travail effectif** :

- ✓ la rémunération n'est pas versée ;
- ✓ ce temps de formation n'est ni compté comme heures supplémentaires, ni décomptés des forfaits annuels en heures ou en jours, ni imputés sur les heures complémentaires des salariés à temps partiel, ni pris en compte pour calculer les congés payés et l'ancienneté ;
- ✓ en revanche, le salarié concerné reste couvert au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Bon à savoir

- ✓ En l'absence d'accord collectif, **l'employeur doit obtenir, par écrit, l'accord du salarié** sur les actions de formation se déroulant hors du temps de travail. Le salarié peut dénoncer cet accord dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion ([article R6321-4 du Code du travail](#)).
- ✓ **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**.

Qui finance ?

✓ L'employeur prend en charge :

- les frais pédagogiques ;
- les salaires des collaborateurs formés ;
- le cas échéant, les frais annexes de déplacement, d'hébergement et de restauration des stagiaires et des formateurs.

Seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'un financement de tout ou partie des frais liés aux formations organisées dans le cadre du plan de développement des compétences, dans le cadre d'une mutualisation des ressources financières assurée par votre OPCO.

- ✓ pour pouvoir être financées sur les contributions des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, **les actions doivent être « éligibles »**, c'est-à-dire répondre à la définition légale de l'action de formation et aux critères fixés par l'OPCO.
- ✓ les partenaires sociaux peuvent fixer au niveau de votre branche professionnelle des priorités (d'actions et/ou de publics) pour l'instruction des demandes de prise en charge sur les contributions légales en fonction des dispositifs de formation. Vérifiez quelles sont les actions de formation prioritaires dans votre branche.

Le salarié n'a aucun frais à supporter. Partir en formation dans le cadre du « plan » est en effet assimilé à l'exécution d'une mission professionnelle.

Quelles possibilités de financements complémentaires ?

- ✓ certains de vos projets de formation peuvent bénéficier de l'apport de fonds émanant du Fonds social européen (FSE), de l'État, des conseils régionaux, ou encore de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ([Agefiph](#)). Renseignez-vous auprès de votre conseiller AKTO.
- ✓ vous pouvez également proposer – mais non imposer – à vos salariés de mobiliser leurs droits au compte personnel de formation (CPF) pour financer en tout ou partie une action de formation figurant au plan de développement des compétences de l'entreprise. Cette logique de co-construction, qui peut intégrer ou non une politique d'abondement du CPF par l'entreprise, permet aux salariés d'accéder à des formations potentiellement plus longues et plus pertinentes tant pour l'entreprise que pour eux-mêmes.



Bon à savoir

Il est utile de faire la distinction entre le plan de développement des compétences en tant qu'outil de pilotage de la formation et le dispositif « plan » en tant qu'enveloppe financière permettant la prise en charge par votre Opco de certaines actions de formation via les contributions fiscales légales ou, le cas échéant conventionnelles (de branche) ou volontaires, versées par les entreprises et affectées à ce dispositif.

Quelle est la procédure à suivre pour la prise en charge ?

Ce contenu n'est pas disponible en PDF.

Ces évènements peuvent vous intéresser

14
JAN
2025

📍 BRETAGNE

📍 TOUS LES SECTEURS

Webinaire de présentation des offres de services APEC – TRANSITIONS PRO – AVENIR ACTIFS

Dans la cadre des conventions de partenariat avec Transition Pro, Avenir Actifs et APEC, AKTO en Bretagne vous convie à un webinaire de présentation de leur offre de services.

23
JAN
2025

📍 OCCITANIE

📍 FIGEAC

📍 TRAVAIL TEMPORAIRE

Renforcez votre activité et échangez avec des experts et d'autres agences d'emploi – Diagnostique de territoire

AKTO, le FPETT vous invitent à une réunion stratégique dédiée aux agences d'emploi et à leurs partenaires. Ensemble, identifions vos besoins en compétences et construisons des solutions concrètes et innovantes...

28
JAN
2025

📍 OCCITANIE

📍 CLERMONT L'HÉRAULT

📍 TRAVAIL TEMPORAIRE

Renforcez votre activité et échangez avec des experts et d'autres agences d'emploi – Diagnostique de territoire

AKTO, le FPETT vous invitent à une réunion stratégique dédiée aux agences d'emploi et à leurs partenaires. Ensemble, identifions vos besoins en compétences et construisons des solutions concrètes et innovantes...