

Appelé avant le plan de formation

Pour tous les salariés (même les alternants)

- Pas obligatoire : l'employeur peut choisir les salariés ou demande des salariés
- Certaines sont obligatoires : Il s'agit de toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'un texte (par exemple, une convention internationale, une loi, un décret).

Rémunéré ?

- si obligatoire : oui
- pas obligatoire : temps de travail : oui, hors temps de travail : non

définition : Qu'est-ce qu'un plan de développement des compétences ?

L'article L. 6111-1 du Code du travail dispose en son alinéa 1er : « La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. [...] »

(Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés)

Être en formation dans le cadre du plan de développement des compétences est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation et ne peut s'opposer à la décision éventuelle de l'employeur de le réintégrer à son poste de travail avant la fin de la formation.

Quelles sont les actions de formation possibles ?

Annuel ou pluriannuel, le plan de développement des compétences peut comporter des actions de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou d'actions d'apprentissage.

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/plan-de-developpement-des-competences>

Qui est concerné par le plan de développement des compétences ?

Du côté des employeurs

L'élaboration d'un plan de développement des compétences peut concerner toutes les entreprises quelle que soit leur taille. La mise en œuvre ou non d'un plan de développement des compétences relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

L'employeur a la possibilité de proposer à ses salariés de mobiliser leur compte personnel (CPF) pour suivre une action qui aura été définie dans le cadre du PDC.

Du côté des salariés

Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue par le plan de développement des compétences de son entreprise. Le départ en formation est alors assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail. Il ne peut pas s'y opposer (sauf cas particuliers) : 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.

Le salarié peut prendre l'initiative de demander à suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences de l'entreprise. La loi n'impose aucune procédure : la demande et la réponse sont formulées librement, selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise. L'employeur est libre de refuser ou d'accepter. Si l'employeur accepte, le départ en formation du salarié reste assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Ces questions peuvent également être abordées entre l'employeur (ou son représentant) et le salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel bisannuel obligatoire.

Les effets de la formation:

S'il a suivi une formation d'adaptation à son poste ou de maintien dans l'emploi, deux hypothèses sont possible :

- la réintégration du salarié à son poste
- la réintégration du salarié à un poste équivalent et à qualifications égales

Quelle forme prend le plan de développement des compétences ?

Il y a deux grandes catégories:

- **les actions de formation obligatoires ou nécessaires** qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur
- **les actions de formation autres que celles-ci-dessus, dites non obligatoires** : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Les possibilités de refus par le salarié d'une action du plan de développement des compétences

- **Réalisation d'un bilan de compétences** : l'employeur ne peut contraindre un salarié à suivre un bilan de compétences. Le refus de ce dernier ne peut constituer, selon le Code du travail, « ni une faute, ni un motif de licenciement »

- **Conditions de départ en formation** susceptibles d'être assimilées à une modification du contrat de travail (formation particulièrement longue, très éloignée, demande de départ précipité) ou révélatrice 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 ;
- **Formation se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail.** Le refus du salarié ne peut être considéré ni comme une faute, ni comme un motif de licenciement ;

Stratégie d'entreprise	Typologie de formation	Nom de la formation	Objectif attendu	Collaborateurs concernés	Fonction occupée	Durée de la formation	Date prévisionnelle de la formation	Coût prévisionnel	Mode de financement
	Adaptation au poste								
	Évolution dans l'emploi								
	Développement de compétences								

Plan de développement des compétences (ex-plan de formation) pour un salarié

Vérifié le 07 septembre 2023 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Qu'est-ce que le plan de développement des compétences (ex-plan de formation) ?
C'est le cadre qui permet à votre employeur de définir sa politique de formation.

Ces formations ont pour objet l'adaptation à votre poste de travail et votre capacité à occuper un emploi. Elles peuvent aussi avoir comme objectif le développement de vos compétences.

Quel est le statut du salarié en formation dans le cadre du plan de développement des compétences ?

Maintien de la rémunération

Durant la formation, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agit d'un accident du travail.

- L'action de **formation** est **facultative**
- Se déroule pendant **le temps de travail**: le salaire est maintenu
- Se déroule en **en dehors du temps du travail**: le salaire n'est pas maintenu
- La loi fixe une limite de durée à : **30 heures / an et / salarié, 2% du forfait pour le salarié concerné.**
- Au-delà de 11 salariés, la **contribution passe à 1%** de la masse salariale hors apprentissage.

Coût de la formation à la charge de l'entreprise

Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles.

Formation pendant le temps de travail, sauf exceptions

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences a lieu en principe durant le temps de travail.

L'employeur n'a aucune obligation de reconnaître les compétences acquises au cours de la formation (par un changement de qualification, une augmentation de rémunération...), sauf lorsqu'il s'y est engagé, ou bien encore si le contrat de travail ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit cette reconnaissance.

L'utilité de faire un plan de développement des compétences

Pour les Entreprise:

- Adapter et développer les compétences des collaborateurs (numérique) afin d'améliorer leur équilibre sur le poste de travail, leur évolution, leur accès à une certification.
- D'accompagner les changements technologiques, organisationnels.
- D'organiser le calendrier et la gestion des actions de développements des compétences aux contraintes de l'activité professionnelle.
- Optimiser les budgets de formation.

Votre refus de suivre cette formation ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

LA PROCÉDURE D'ÉLABORATION DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Ce n'est pas l'employeur qui fait le plan de développement mais le service RH et détermine au préalable en quoi ce serait utile à l'entreprise. Certaines étapes sont incontournables :

- la connaissance du projet de l'entreprise ;
- l'existence d'une procédure de recueil des besoins collectifs ;
- l'existence d'une procédure de recueil des besoins individuels ;
- la capacité à chiffrer le coût de la mise en œuvre des formations envisagées ;
- l'existence d'une procédure d'arbitrage des besoins recueillis.