

Le plan de développement des compétences

Un véritable levier pour adapter les compétences de vos salariés à leur poste de travail

C'est quoi ?

Créé par la Loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, le plan de développement des compétences est depuis le 1er janvier 2019, le nouveau « plan de formation ».

Véritable outil de pilotage à la main de l'entreprise pour :

- Adapter les compétences de vos salariés à leur poste de travail.
- Maintenir leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Et à ces fins, vous veillez au développement de leurs compétences prévu par la plan de développement des compétences. [Article L6321-1 du Code du Travail](#).

Pour qui ?

- Tout salarié visé par une action de formation prévue par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences

Quelles formations ?

Le plan de développement comprend 2 types d'actions de formation :

1. Les actions de formation obligatoires, en application d'accords ou conventions collectives.
2. Les autres actions de formation, dites non obligatoires

Le plan de développement des compétences peut également intégrer :

- Des bilans de compétences
- Des actions de Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Des actions de formation réalisées par des salariés en contrat d'apprentissage, au sens de l'article [L. 6211-2](#)
- Le socle de connaissances et de compétences CléA contextualisé au Bâtiment et Travaux Publics et le socle de compétences numériques Cléa numérique

Les actions peuvent être réalisées selon plusieurs modalités pédagogiques :

- En présentiel
- En distanciel
- En format mixte
- En situation de travail (AFEST)

Bon à savoir : L'action de formation est redéfinie dans le cadre de la loi « Avenir professionnel » comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Cette définition beaucoup plus large et plus souple permet d'intégrer de nouvelles modalités de développement des compétences (MOOC, coaching, AFEST, etc.).

Quels financements ?

- **Les contributions mutualisées du plan de développement des compétences** permettent aux seules entreprises de moins de 50 salariés de financer toute action de formation définie par

- l'article [L 6313-2 du code du travail](#) , dans la limite des plafonds annuels fixés par le Conseil d'Administration de l'Afdas
- **Les financements complémentaires** sont accessibles via des plans de formation conventionnels en fonction des critères fixés par votre branche professionnelle
- **Les subventions régionales**, nationales et européennes peuvent aussi financer vos projets de formation sous réserve d'éligibilité de votre entreprise et des actions de formation.
- Les versements volontaires que vous effectuez à l'Afdas

Enjeux

Outil de mise en œuvre de la stratégie de développement des compétences de l'entreprise, le plan de développement des compétences permet d'organiser des actions en cohérence avec les besoins de l'entreprise.

Définir et formaliser le plan de développement des compétences, c'est l'opportunité :

- **D'adapter et de développer** les compétences des collaborateurs, notamment numériques, pour favoriser leur maintien dans l'emploi, leur évolution, leur accès à une certification
- **D'accompagner** les changements technologiques, organisationnels
- **De s'assurer** de la cohérence entre les besoins identifiés et les moyens mobilisés
- **D'organiser** le calendrier et les modalités de réalisation des actions de développement des compétences aux contraintes d'activité

Tous les salariés de l'entreprise, en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) peuvent être concernés par les actions inscrites au plan de développement des compétences, y compris les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Le plan de développement des moins de 50 salariés : Plafonds de financement

Des plafonds adaptés en fonction de la taille de votre entreprise pour financer les coûts pédagogiques de vos formations :

Entreprises de moins de 11 salariés :

- **Plafond de 1 400 euros HT / an***

Entreprises 11 à 49 salariés :

- **Plafond de 2 100 euros HT / an***

**Dans la limite des fonds disponibles.*