

## Objectifs

Le plan de développement des compétences constitue l'un des moyens d'accès à la formation. Il doit permettre de faire face aux évolutions techniques, réglementaires et organisationnelles et vise deux types d'actions :

- **Les formations « obligatoires ou nécessaires »**
  - Les actions de formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.
- **Les actions de formation « dites non obligatoires »**
  - des actions de formation relevant du champ de la formation professionnelle continue et participant au développement des compétences

Les actions de développement des compétences regroupent les actions de formation, les bilans de compétence, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience les actions d'apprentissage.

## Mise en œuvre de l'action de formation

La demande de formation peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Un salarié ne peut refuser de suivre une formation prévue au plan de développement des compétences (**l'accord du salarié doit être formalisé**) sauf une action de formation non obligatoire hors temps de travail.

L'action de formation peut se dérouler : en présentiel, à distance (e-learning, blended learning ou mixte...), en situation de travail (AFEST = action de formation en situation de travail).

## La formation hors temps de travail

Pour les actions de formation non obligatoires qui se déroulent hors temps de travail, celles-ci peuvent être mises en œuvre selon 2 modalités :

- soit par voie d'accord collectif d'entreprise ou de branche prévoyant la possibilité d'actions se déroulant en tout ou partie hors temps de travail.  
Dans ce cas, l'accord fixe la limite horaire ou en pourcentage de forfait, de suivi de la formation hors temps de travail et peut prévoir des contreparties pour compenser les frais de garde d'enfant.

- soit par voie d'accord individuel avec chaque salarié concerné : dans ce cas, la limite est fixée à 30 h par an ou à 2 % du forfait, par salarié. L'accord du salarié doit être formalisé et peut être dénoncé dans les 8 jours. Le refus du salarié à 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.

A savoir : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 – suppression de l'allocation de formation (abrogation des articles D6321-5 à D6321-10 du Code du travail)

## Prise en charge financière

Les conditions de prise en charge des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences varient selon l'OPCO dont dépend l'entreprise. Il est conseillé d'effectuer la demande de prise en charge avant le démarrage de l'action.