

Le plan de développement des compétences (PDC)

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que le plan de développement des compétences remplace le plan de formation.

Il peut être déployé dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille, cela relève du pouvoir de décision de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Les salariés concernés

Tous les salariés d'une entreprise entrent dans le champ du plan de développement des compétences.

Un salarié peut également demander à suivre une action de formation dans le cadre du PDC. La décision d'accepter ou non revient à l'employeur.

Les formations éligibles au plan de développement des compétences

Une action de formation se définit désormais comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». Par ailleurs, la loi du 5 septembre 2018 distingue :

- ✓ **Formations obligatoires** nécessaires au salarié pour exercer son activité professionnelle dans l'entreprise et obligatoirement organisées sur le temps de travail
- ✓ **Formations non-obligatoires** qui ne relèvent pas de la catégorie ci-dessus et qui peuvent avoir lieu ou non sur le temps de travail, dans la limite de 30 heures hors temps de travail par an et par salarié ou 2% du forfait pour les salariés concernés (hors accord collectif qui prévoit une autre limite)

Le plan de développement des compétences peut également prévoir :

- ✓ Une action de formation intégrée à un bloc de compétences d'une certification professionnelle inscrite au RNCP
- ✓ Une VAE, un bilan de compétences

Les modalités du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences prévoit l'ensemble des actions de formations à mettre en place et identifie les salariés concernés par chaque action.

Il ouvre désormais la possibilité de réaliser :

- ✓ Des formations en tout ou partie à distance (FOAD)
- ✓ Des formations en situation de travail (FEST)

En principe¹, un salarié ne peut pas refuser de suivre une formation demandée par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences. Cela pourrait être qualifié comme une faute professionnelle.

Le financement du plan de développement des compétences

Seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent désormais bénéficier d'une prise en charge de leurs actions au titre du PDC. Elles doivent se rapprocher de leur OPCO pour connaître les modalités de prise en charge des frais pédagogiques, des frais annexes et de la rémunération (lorsque la formation a lieu sur le temps de travail).

¹ Sauf dans le cadre d'un bilan de compétences et une VAE, dans le cadre d'une formation hors temps de travail et lorsque les conditions de départ en formation peuvent être assimilées comme une modification du contrat de travail.

Le dispositif Pro-A

Le dispositif Pro-A issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vient en remplacement de la période de professionnalisation.

Sa finalité est d'anticiper les évolutions des métiers en permettant à des personnes peu ou pas qualifiées de se former et de favoriser leur maintien dans l'emploi.

Les salariés concernés

Le dispositif est destiné aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence et qui sont :

- ✓ en contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
- ✓ en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI)
- ✓ en contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour les salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels

Les formations éligibles au dispositif Pro-A

- ✓ une qualification ou une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- ✓ un certificat de qualification professionnelle (CQP)
- ✓ une qualification reconnue par la convention collective nationale de branche

Les modalités du dispositif Pro-A

Le dispositif repose sur une alternance entre :

les enseignements théoriques (entre 15% et 25% de la durée totale avec 150 h minimum) les activités professionnelles en entreprise sous la responsabilité d'un tuteur Il peut être mis en œuvre à la demande du salarié ou de l'employeur.

Ce dispositif peut notamment être évoqué lors de l'entretien professionnel.

La durée du dispositif Pro-A

- ✓ De 6 à 12 mois en général
- ✓ De 6 à 24 mois pour certains publics ou lorsque la qualification visée l'exige (critères définis par la branche professionnelle dont dépend l'entreprise)
- ✓ De 6 à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel

Le financement du dispositif Pro-A

L'OPCO prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement. Pour connaître les niveaux de prise en charge, il faut contacter l'OPCO.

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation (CPF) a été mis en place par la loi relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014 en remplacement du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Les salariés concernés

Il est lié à chaque personne dès son entrée dans la vie active (> 16 ans) et jusqu'à sa retraite.

Les formations suivies dans le cadre du CPF peuvent être réalisées sur demande du salarié ou sur proposition de l'employeur avec l'accord du salarié.

Les formations éligibles au CPF

Elles sont inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et permettent d'acquérir une certification professionnelle.

D'autres formations sont également possibles dans le cadre du CPF :

- ✓ Les formations permettant d'acquérir le certificat CléA
- ✓ Les actions d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs et repreneurs
- ✓ Les formations destinées à permettre aux bénévoles et volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions
- ✓ Le permis B et le permis de conduire poids lourds
- ✓ Le bilan de compétences
- ✓ L'accompagnement à la validation des acquis par l'expérience (VAE)

La liste des formations éligibles est consultable ici :

<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/ma-formation/rechercher-maformation/rechercher-une-formation>

Les modalités du CPF

Il est alimenté automatiquement en fin d'année civile, au prorata du temps de travail.

Depuis le 1er janvier 2019, le CPF est alimenté en euros à raison de :

- ✓ 500 euros par an pour un salarié à temps plein ou un travailleur indépendant, avec un plafond maximum de 5000 euros
- ✓ 800 euros par an pour les salariés non qualifiés et les personnes handicapées accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail, avec un plafond de 8000 euros.

Afin de prendre en compte les mesures de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, les compteurs du CPF ont été monétisés à raison de 15 euros par heure au 1^{er} janvier 2019.

Le Compte Personnel de Formation peut être abondé dans certaines situations, par l'employeur, l'OPCO, la région, le Pôle Emploi.

La durée du CPF

La durée de l'action suivie par le bénéficiaire varie selon le projet de formation.

Le financement du CPF

L'OPCO peut prendre en charge les frais pédagogiques (coût de la formation) et les frais annexes (hébergement, restauration, transport). Pour connaître les niveaux de prise en charge, il faut contacter l'OPCO. La rémunération du salarié est maintenue par l'employeur si la formation a lieu sur le temps de travail.

Le projet de transition professionnelle (PTP)

Le projet de transition professionnelle a été mis en place par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et vient en remplacement du Congé Individuel de Formation (CIF).

L'objectif de ce nouveau dispositif est de permettre à un salarié de construire une réorientation professionnelle par le biais d'une formation longue durée.

Les salariés concernés

Les salariés doivent justifier, à la date de leur départ en formation :

- ✓ soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs,
- ✓ soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) au cours des 12 derniers mois¹.

En revanche, certaines catégories de salariés peuvent en bénéficier sans condition :

- ✓ Salariés ayant une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)
- ✓ Salariés licenciés pour des raisons économiques ou dans le cadre d'une inaptitude

Les formations éligibles au projet de transition professionnelle

Les formations financées dans ce cadre doivent être certifiantes et éligibles au compte personnel de formation.

Les modalités du projet de transition professionnelle

- ✓ Etape 1 : Obtenir l'accord de l'employeur
- ✓ Etape 2 : Définir les contours du projet professionnel
- ✓ Etape 3 : Valider le projet professionnel auprès du FONGECIF
- ✓ Etape 4 : Clôturer le projet de transition professionnelle en remettant les justificatifs de la formation suivie

La durée du projet de transition professionnelle

La durée de l'action suivie par le bénéficiaire varie selon le projet de transition professionnelle.

Le financement du projet de transition professionnelle

Une fois le projet validé par la commission paritaire interprofessionnelle, celle-ci prend en charge les coûts liés au parcours de transition professionnel. Jusqu'à fin 2019, cette mission est assurée par le FONGECIF.

Si la formation est réalisée sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération conditionnée par son assiduité en formation. Celle-ci est versée par l'employeur ou par le FONGECIF (la CPIR à partir de 2020 en fonction de l'effectif de l'entreprise et du type de contrat du salarié).

¹ Ne sont pas pris en compte pour le calcul des 4 mois en CDD les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les contrats conclus pendant un cursus scolaire ou universitaire, les CDD qui se poursuivent par un CDI.

Le Bilan de Compétences

Il s'agit d'un dispositif qui permet à un salarié ou un demandeur d'emploi de dresser un bilan de ses compétences professionnelles et de définir un projet professionnel qui soit à la fois réaliste et en accord avec ses aspirations personnelles.

Les salariés concernés

Ce dispositif est un droit ouvert :

- ✓ Aux salariés en CDI justifiant de 5 ans d'expérience professionnelle dont 1 an dans l'entreprise actuelle
- ✓ Aux salariés en CDD justifiant de 24 mois d'expérience professionnelle, consécutifs ou non sur les 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non sur les 12 derniers mois

Les modalités du bilan de compétences

Il peut être réalisé dans le cadre du plan de développement de compétences ou du CPF.

Le Bilan de Compétences doit être réalisé par un prestataire agréé extérieur à l'entreprise et se déroule en trois phases :

- ✓ Phase préliminaire : il s'agit de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche, de définir et d'analyser ses besoins et d'organiser avec lui les conditions de déroulement du bilan (calendrier, méthodes utilisées...)
- ✓ Phase d'investigation : il s'agit de permettre au bénéficiaire de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence en l'amenant à élaborer une ou plusieurs alternatives
- ✓ Phase de conclusion : il s'agit, lors d'un entretien personnalisé, de permettre au bénéficiaire de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les éléments susceptibles de favoriser la réalisation du projet professionnel et de prévoir les principales étapes de sa mise en œuvre. Il est également possible de programmer un entretien de suivi avec le prestataire.

La durée du bilan de compétences

La durée du bilan de compétences est variable en fonction des besoins de la personne accompagnée. L'accompagnement est limité à 24 heures, souvent réparties sur plusieurs semaines.

Le financement du bilan de compétences

- ✓ Dans le cadre du plan de développement des compétences : le bilan de compétences peut être financé au même titre que toute action de formation inscrite sur le plan de développement des compétences et la rémunération du salarié est maintenue.
- ✓ Dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) : le bilan de compétences est financé selon la prise en charge en vigueur de l'OPCO comme toute action de formation réalisée dans le cadre du CPF. La rémunération du salarié est maintenue.

La validation des Acquis par l'expérience (VAE)

La validation des acquis par l'expérience est un droit qui permet à tout actif de valoriser l'expérience qu'il a acquise par l'obtention d'une certification professionnelle.

Les salariés concernés

La VAE concerne tout actif (salarié du privé en CDI ou en CDD, intérimaire, agent public, demandeur d'emploi indemnisé ou non, bénévole...) dès lors qu'il justifie d'une expérience en lien avec le titre ou le diplôme qu'il souhaite valider d'au moins 1 an. Par expérience, la loi entend les expériences salariées, non salariées, le bénévolat ou encore le volontariat.

Les formations éligibles à la VAE

Seules une certification professionnelle est éligible dans le cadre d'une VAE. Cela peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle qui doit être inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les modalités de la VAE

- ✓ Etape 1 : demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur
- ✓ Etape 2 : constitution et dépôt du dossier de recevabilité
- ✓ Etape 3 : accompagnement du salarié par Etape 4 : évaluation par un jury

Chaque étape est organisée par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification demandée

La durée de la VAE

La durée de cette autorisation d'absence est limitée à vingt-quatre heures par session d'évaluation. Cette durée peut être augmentée par convention ou accord collectif pour certaines catégories de salariés.

Le financement de la VAE

L'accompagnement dans le cadre de la VAE est payant et peut être financé par le compte personnel de formation, l'employeur, l'OPCO et le conseil régional en fonction des situations.

Le congé VAE est assimilé à du temps de travail effectif : la rémunération du salarié est maintenue si la formation a lieu sur le temps de travail. Avancée par l'employeur, elle lui est remboursée par la commission paritaire interprofessionnelle régionale si la VAE a lieu dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

