


Priorité au développement des compétences

JURIDIQUE

Publié le : 23.01.2019 - Modifié le : 25.01.2019



Depuis le 01/01/2019, le plan de formation de l'employeur est remplacé par le "Plan de développement des compétences". Simple changement sémantique ou priorité désormais accordée au résultat, les compétences acquises ? La formation qui permet d'acquérir ces compétences passe-t-elle au second plan ? Décryptage.

Le plan de développement des compétences succède au plan de formation dès le 01/01/2019 (article 8 de la loi du 05/09/2018). Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce au CPF (article L.6312-1 nouveau du Code du Travail).

“ Deux types d'actions doivent être distinguées dans le plan de développement des compétences. Le ministère du Travail sur son site

Le régime applicable aux actions de formation du plan de développement des compétences :

1. **les actions de formation obligatoires qui conditionne 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 (Article L6321-2 du Code du Travail),
2. **et les autres actions de formation dites « non obligatoires »**. Elles constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise sauf lorsqu'elle se déroule en dehors du temps de travail en application d'un accord collectif ou avec l'accord du salarié (art. L6321-6 du CT).

CONSULTER LA FICHE DU GOUVERNEMENT SUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Nouvelle définition de l'action de formation

En parallèle, une nouvelle définition est donnée à la notion d'action de formation.

Elle est entendue désormais comme « **un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel** » qui peut être organisé selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. Ainsi, le parcours peut être réalisée « en tout ou partie à distance » et peut également « être réalisée en situation de travail » en plus de la traditionnelle formation en présentiel(art. L.6313-2 nouveau du CT).

Qu'importe le flacon, pourvu qu'on ait la compétence...

La loi met en effet l'accent davantage sur le développement des compétences que sur les moyens de les acquérir, en particulier la formation (en présentiel, à distance, en situation de travail), les actions de formation par apprentissage, les actions

permettant de faire valider les acquis de l'expérience, les bilans de compétences ([art. L. 6313-1 nouveau du CT](#)).

Les entreprises devraient s'approprier assez facilement les formations en situation de travail comme l'atteste l'expérimentation conduite par les partenaires sociaux et la DGEFP à laquelle Opcalia a participé pour développer les compétences.

DÉCOUVRIR L'AFEST

En revanche, le recensement des « besoins de compétences » à la place des besoins de formation sera une démarche peut-être un peu plus difficile qui nécessitera l'appui de l'Opco en particulier.



À NOTER

Si le plan de formation évolue en plan de développement des compétences, l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, abondamment illustrée par la jurisprudence, reste inscrite dans le code du travail (art. L6321-1).

TOUT SAVOIR SUR LA RÉFORME 2018



L'employeur doit donner les moyens à ses salariés d'évoluer professionnellement

C'est ce que vient de décider la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 5 juillet 2018. En ne permettant pas à son salarié de bénéficier de formations qualifiantes qui auraient pu favoriser son évolution professionnelle, l'employeur a manqué à son obligation de formation.

EN SAVOIR PLUS

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

www.opcalia.com