

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les actions conduites dans le cadre du plan de développement des compétences (auparavant dénommé plan de formation) permettent notamment à l'employeur, de satisfaire à son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Une nouvelle définition de l'action de formation peut mobiliser une ou plusieurs modalités de formation.

Publics concernés

A l'initiative de l'employeur, le plan de développement des compétences s'adresse à tous les salariés de l'entreprise.

Formations éligibles

Les actions de formation :

- Formation en présentiel
- Formation réalisée en tout ou partie à distance (FOAD)
- Formation réalisée en situation de travail (AFEST)

Les bilans de compétence :

Dans la limite de 24h par bilan

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)

Ces actions sont réalisées soit en interne (par l'entreprise) pour les seules actions de formation, soit en externe en ayant recours à un prestataire de formation disposant d'un numéro de déclaration ou en cours d'enregistrement.

Régime applicable aux heures de formation

Deux types d'action de formation sont à distinguer :

- Les actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires et qui constituent un temps de travail effectif donnant lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.
- Toutes les autres actions qui constituent également un temps de travail effectif donnant lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entre-

prise de la rémunération, à l'exception de celles pouvant se dérouler tout ou partie hors temps de travail :

- soit dans une limite fixée par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou à défaut de branche,
- soit, en l'absence d'accord collectif, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours /heures, cette limite est fixée à 2 % du forfait. L'accord écrit du salarié est requis et peut être dénoncé par ce dernier dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Modalités d'organisation

Pour la réalisation d'une action relevant du plan de développement des compétences, une convention est conclue entre l'acheteur et le dispensateur de formation. Selon les modalités de formation composant le parcours pédagogique, les moyens humains et techniques ainsi que les ressources pédagogiques, les conditions de prise en charge par les financeurs peuvent être différenciées.

Les informations relatives à l'organisation de ce parcours sont rendues accessibles, aux bénéficiaires et aux financeurs concernés par le dispensateur de la formation.

Financement & prise en charge

(à compter du 01.01.20)

Plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés

1. ACTIONS PRIORITAIRES CERTIFIANTES répondant aux enjeux RH du secteur OCAPIAT : Certificat CLÉA, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)

■ Modalités de prise en charge :

- Hors CléA secteur alimentaire ou interprofessionnel : 100 % des coûts pédagogiques (dont coûts pédagogiques divers incluant les frais de déplacement du formateur) arrêtés par le conseil d'administration d'OCAPIAT
- CléA secteur alimentaire ou interprofessionnel : plafond de 1 210 € par jour destiné aux organismes de formation habilités pour intervenir sur le CléA du secteur alimentaire ou interprofessionnel.

■ Conditions : Action formalisée par une convention de formation (ou annexe équivalente en cas de formation interne)

2. AUTRES ACTIONS PRIORITAIRES répondant aux enjeux RH du secteur OCAPIAT : Stages TPE/PME, Transfert des savoir-faire (TSF), Prévention des Risques Professionnel (PRP), Formation En Situation de Travail (AFEST), diagnostics RH

■ Modalités de prise en charge : 100 % des coûts pédagogiques arrêtés par le conseil d'administration d'OCAPIAT.

■ Conditions : Action formalisée par une convention de formation

3. AUTRES ACTIONS NON PRIORITAIRES

(plan libre de l'entreprise)

■ Modalités de prise en charge : 45 % des coûts éligibles du projet dans le cadre du soutien à l'investissement compétences

■ Conditions :

- Action formalisée par une convention de formation (ou annexe équivalente en cas de formation interne)
- Dans le cadre de l'adhésion à l'offre «BOOST'Compétences», l'entreprise s'engage en contrepartie, au versement d'une contribution volontaire à hauteur de 55 % du coût éligible du projet.

Plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 11 salariés uniquement

Appui à l'intégration et à la formation de nouveaux collaborateurs (recrutement en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois hors contrat aidé, hors contrat saisonnier et hors contrat parent-enfant)

■ Modalités de prise en charge :

Financement d'un forfait de 4 500 € par personne recrutée ainsi réparti :

- 1 200 € d'ingénierie pris en charge et réglé directement par OCAPIAT au prestataire
- 3 300 € pour le coût pédagogique du formateur interne (forfait de 200 h *16.5€/h) réglé directement à l'entreprise avec 55% des coûts éligibles dans le cadre du soutien à l'investissement compétences (soit 1 815 €).

■ Conditions :

- Action formalisée par une convention de formation (ou annexe équivalente en cas de formation interne)
- Dans le cadre de l'adhésion à l'offre « DEFI Emploi », l'entreprise s'engage en contrepartie, au versement d'une contribution volontaire à hauteur de 45 % du coût du formateur interne du projet (soit 1 485 €).