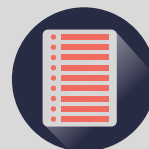




## CE QUI CHANGE !

- › Fin de la catégorisation des actions de formation,
- › Redéfinition de l'action de formation,
- › Évolution des règles liées à l'organisation des formations sur le temps et en dehors du temps de travail,
- › Dialogue social renforcé au service des projets de formation,
- › Suppression de l'allocation de formation,
- › Mise en place d'un système de solidarité entre les TPE-PME et les entreprises de 50 salariés et plus.

## Contexte



Au 1er janvier 2019, le plan de formation disparaît et laisse la place au « plan de développement des compétences ».

Le Plan de développement des compétences concrétise l'offre de solutions de développement de compétences de l'entreprise, en réponse aux besoins individuels et collectifs qui relèvent de son obligation, ou aux projets individuels qu'elle reprend à son compte.

## Objectifs



Au travers de celui-ci, l'entreprise est tenue de :

- › Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail,
- › Veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

En complément, des actions de développement des compétences peuvent être librement organisées.

## Mise en oeuvre



Plan de développement des compétences et temps de travail :

LES FORMATIONS "OBLIGATOIRES"	LES AUTRES ACTIONS DE FORMATION
<p>Conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application de la réglementation.</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Organisation sur le temps de travail, avec maintien de la rémunération</p>	<p style="text-align: center;">↓</p> <p>Organisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soit sur le temps de travail, avec maintien de la rémunération</li> <li>- Soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, sous certaines conditions*.</li> </ul>
<p>C'est ainsi qu'il regroupe les actions de formation (y compris par apprentissage), de VAE et les bilans de compétences mises en place par l'entreprise à l'intention de ses salariés.</p>	<p>On peut y retrouver la participation à un MOOC, de l'événementiel, du partage de pratiques, de la formation tutorée en situation de travail, ...</p>



## Financement

Les formations hors temps de travail sont limitées à 30h/an\* (au lieu de 80h/an) hors accord entreprise ou de branche professionnelle ; et le salarié ne bénéficie plus de l'allocation de formation.

Prise en charge pour les entreprises de moins de 50 salariés par l'OPCO : le financement concerne les coûts de l'action, la rémunération du salarié et les cotisations sociales, ainsi que les frais annexes (transport, hébergement, restauration).

