



# LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



## CE QUI CHANGE

- > Disparition du plan de formation au 1<sup>er</sup> janvier 2019, au profit du plan de développement des compétences
- > 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

## QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le plan de développement des compétences regroupe les actions de formation (y compris par apprentissage), de validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences mis en place par l'entreprise à l'intention de ses salariés (CDI, CDD, titulaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

## QUEL OBJECTIF ?

Au travers du plan de développement des compétences, l'entreprise est tenue :

- d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail,
- de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

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

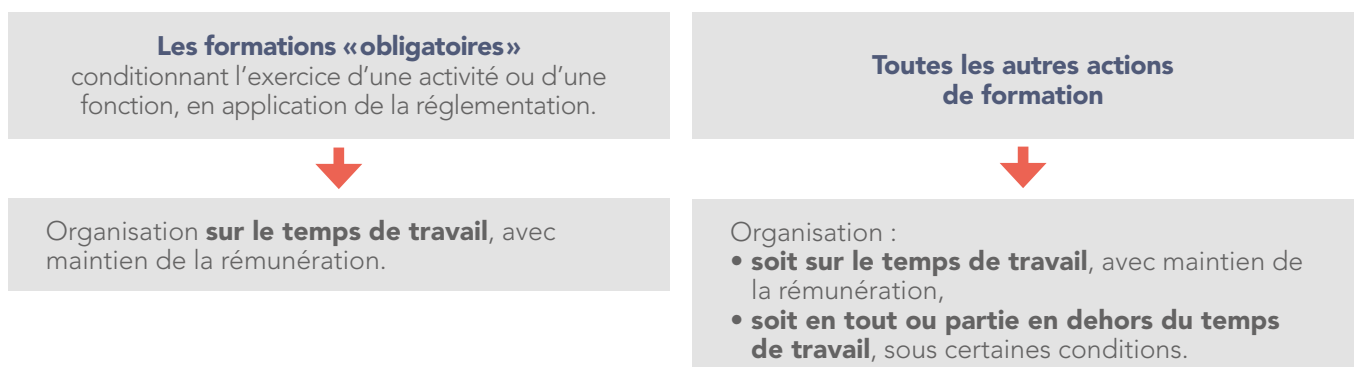


### À noter !

- > **La définition de l'action de formation est élargie.**
- > **Il est désormais possible d'inclure dans le plan de développement des compétences différents types d'actions, dès lors que celles-ci constituent un « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».**
- > **Outre des formations en présentiel, le plan peut ainsi comprendre :**
  - des formations réalisées en tout ou partie à distance,
  - des actions de formation en situation de travail (AFEST), dans des conditions à préciser par décret.

## QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

Deux types d'actions doivent être distingués dans le cadre du plan de développement des compétences :





### À noter !

**Concernant les actions mises en œuvre hors temps de travail :**

- > **L'accord du salarié doit être formalisé.**
- > **Le salarié ne bénéficie plus de l'allocation de formation et la notion d'engagements réciproques ne s'applique plus (engagement du salarié à suivre la formation avec assiduité, engagement de l'entreprise à le faire évoluer...).**
- > **Durée maximum de 30 heures par an et par salarié, hors accord d'entreprise ou de branche professionnelle fixant une autre limite.**

## QUELS POINTS DE VIGILANCE ?

Outre le fait de devoir veiller à l'adaptation des salariés à leur poste de travail et au maintien de leur capacité à occuper un emploi, l'entreprise a l'obligation de consulter les représentants du personnel sur le plan de développement des compétences, à l'occasion de la consultation relative à la politique sociale, aux conditions de travail et à l'emploi.



### À noter !

**Réaliser des entretiens professionnels demeure obligatoire avec toutefois la possibilité d'adapter leur périodicité et les modalités d'appréciation du parcours professionnel des salariés par accord d'entreprise ou de branche. Pour plus d'informations, consultez la fiche « L'entretien professionnel ».**

## QUEL FINANCEMENT ?

La prise en charge des actions de développement des compétences mises en place par les entreprises de moins de 50 salariés est assurée par l'opérateur de compétences (OPCO, ex-OPCA). Ce financement concerne les coûts de l'action, la rémunération des salariés et les cotisations sociales, ainsi que les frais annexes (transport, hébergement, restauration), sous réserve des règles applicables en 2019.

Effectuer un versement volontaire et/ou conventionnel auprès de leur OPCO permettra aux entreprises de 50 salariés et plus de bénéficier de financements pour la mise en oeuvre de leurs projets de formation.



### En savoir +

- > **La rubrique réforme sur [agefos-pme.com](http://agefos-pme.com)**
- > **Notre assistance juridique en ligne sur [question-formation.com](http://question-formation.com)**
- > **Votre conseiller AGEFOSPME**

