

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (PDC)



Le plan de développement des compétences (PDC) recense l'ensemble des actions de formation et de développement mises en place par l'employeur pour ses salariés.



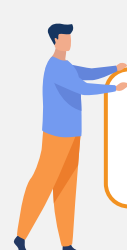
Les publics concernés

L'élaboration d'un PDC concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

COMPRENDRE...

Les points clés et objectifs

Le PDC est le principal outil à disposition de l'entreprise pour assurer le développement des compétences et des activités de ses salariés, en lien avec sa stratégie de développement.



À savoir :

Le PDC remplace l'ancien « Plan de formation » depuis 2019.

La formalisation d'un PDC n'est pas obligatoire mais ce dernier permet à l'entreprise de :

- répondre à ses obligations sociales : adaptation au poste de travail, maintien dans l'emploi et participation au développement des compétences de ses salariés ;
- préparer les dynamiques d'évolution et répondre aux transformations externes tout comme aux questions de ressources humaines internes ;
- créer une valeur sociale, notamment en permettant la transmission des savoir-faire et la lutte contre l'illettrisme.

Le contenu et déroulement

Le PDC peut comprendre notamment :

- des actions de formation ;
- des bilans de compétences ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

À savoir :

Pour les actions de formation dites non obligatoires, hors temps de travail, l'employeur doit toujours obtenir l'accord écrit du salarié.

Parmi les actions de formation, il faut notamment distinguer :

- Celles dites « obligatoires »** qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles se réalisent uniquement sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et de la couverture sociale.
- Celles dites « non obligatoires »** qui peuvent être réalisées sur le temps de travail - avec maintien de la rémunération - ou hors du temps de travail, si un accord collectif d'entreprise ou de branche le permet, ou si le salarié est d'accord. Dans ce cas, le salarié peut ne pas être rémunéré sur ces heures. En l'absence d'accord collectif, la limite est fixée à 30 heures par an, ou à 2% du forfait, par salarié.

AGIR...

Mettre en œuvre

Construction :

L'employeur ne construit pas seul le PDC. Il appartient aux services RH, lorsque l'entreprise en dispose, de construire en collaboration avec le management les éléments du plan. Certaines étapes sont incontournables comme :

- la prise en compte de la stratégie de l'entreprise ;
- le recueil des besoins collectifs et individuels ;
- l'estimation du coût de la mise en œuvre ;
- l'arbitrage et la validation du plan.

La consultation des représentants du personnel est obligatoire au travers du Comité Social et Économique (CSE) pour les entreprises de plus de 50 salariés, ou encore la préparation et étude avec la Commission Formation pour les entreprises de plus de 300 salariés ou celles qui l'ont prévu par accord.



À savoir :

Une base de données économiques, sociales et environnementales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes qu'il incombe à l'employeur de respecter.

Déploiement :

Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue dans le cadre du PDC. À ce titre, l'employeur exerce son pouvoir de direction. Le départ en formation est alors assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail. Il ne peut pas s'y opposer (sauf cas particuliers).

À savoir :

Un salarié peut prendre l'initiative de demander à son employeur de suivre une formation prévue par le PDC de l'entreprise. L'employeur a la possibilité de refuser ou d'accepter cette formation.

À l'issue de chaque action de formation, le salarié réintègre l'entreprise aux mêmes conditions qu'avant son départ (emploi, salaire, qualification...). Il reste libre de démissionner.

Bonne pratique :

Une clause de dédit-formation peut être conclue avec le salarié dans le cas où ce dernier bénéficie d'une action de formation longue et coûteuse pour l'employeur.

Financer

Le financement des actions du PDC est à la charge de l'entreprise.

Cependant [OPCO 2i](#) contribue au financement du PDC des entreprises de moins de 50 salariés, selon les niveaux de prise en charge définis par la branche des IEG.

Bonne pratique :

La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) peut s'articuler au PDC et permettre d'obtenir des co-financements.

Être accompagné

Vous êtes une entreprise, vous pouvez contacter un [conseiller OPCO 2i](#) pour être accompagné de la réflexion à la mise en œuvre du PDC, en passant par son financement.

Pour en savoir +

Textes légaux

- Articles L. 2323-34 à L. 2323-40 du Code du travail
- Article L6312-1 du Code du travail
- Articles L6321-1 à L6321-12 du Code du travail
- Articles D. 2323-5 à D. 2323-7 et D. 6321-4 du Code du travail
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Autres sources d'informations

- [Le site du Ministère du travail](#)
- [Le site du service public](#)
- [Site OPCO 2i](#)
- [Accord formation et alternance dans la branche professionnelle des IEG](#)