

# PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (PDC)

Un enjeu stratégique pour les représentants des personnels

“ La formation professionnelle tout au long de la vie est un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. ”

**Un moyen pour l'employeur de remplir  
son obligation de formation**



Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur. Facultatif, il est à l'initiative de l'employeur.

**Article L.6111-1 alinéa 1<sup>er</sup>**



## 2 OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR VIS-À-VIS DU SALARIÉ



Il peut proposer des actions qui participent au développement des compétences.

**Article L6321-1**



## C'est quoi le plan de développement des compétences ?

Il recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires et qui conditionnent l'exercice d'une activité. Il est généralement mis en place pour une année civile.

### Article L 6321-2



La notion d'action de formation est simplifiée, avec une nouvelle définition : l'action de formation est un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Il est désormais possible de réaliser des formations en situation de travail (FEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

## Qui est concerné par le plan de développement des compétences ?



### Côté Employeurs

Concerne toutes les entreprises quelles que soit leur taille. La mise en œuvre ou non d'un plan de développement des compétences **relève de la décision pleine et entière de l'employeur.**



### Côté salariés

Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue au plan de développement des compétences de son entreprise.

L'employeur doit seul prendre en charge le coût de la formation sauf accord du salarié qui peut dans ce cas mobiliser son CPF. L'employeur paye seul les frais de formation et rémunère les salariés concernés pour les formations réalisées sur le temps de travail.

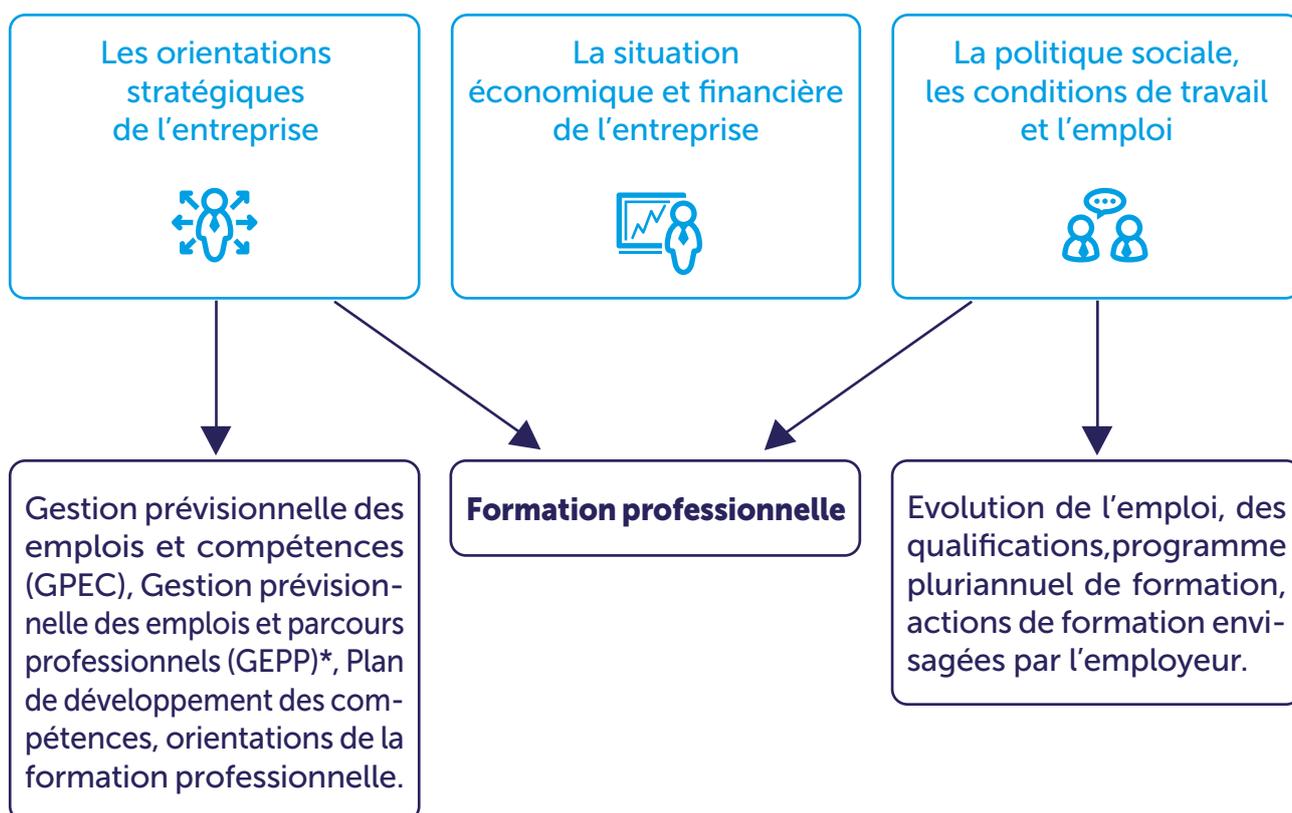
### Art L6131-1



Pour les entreprises de moins de 50 : l'OPCO peut financer les actions de formation et la rémunération.

## Une obligation d'information et de consultation du Comité Social économique (CSE)

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, tout employeur a l'obligation d'organiser trois consultations du CSE, ou à défaut des délégués du personnel, sur les **trois grandes thématiques suivantes**. Cette consultation porte chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de développement des compétences.



➔ Cette consultation porte chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de développement des compétences.

### Article L 2312-24 du code du travail



➔ Une base de données économiques sociales et environnementales (BDESE) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes qu'il incombe à l'employeur de respecter. Un bilan des formations engagées doit être inclus dans la BDESE

➔ Dans les entreprises de plus de 300 salariés, les membres de la commission formation sont consultés sur le PDC à partir de documents également communiqués au CSE.

*\*La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) anciennement appelée GPEC, est une méthode pour adapter – à court et moyen termes- les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leur environnement économique, technologique, environnemental, social et juridique ...*

*La GEPP est aussi une démarche de gestion prospective des ressources humaines.*

## Qui établit le plan de développement de compétences ?



**Le PDC n'est pas un document négocié. Il relève de la seule responsabilité de l'employeur. C'est lui qui choisit les formations et les salariés qui en bénéficieront. Pour définir son PDC, l'employeur a la possibilité de prendre en compte :**

-  L'analyse des entretiens professionnels et le recueil des besoins exprimés par les salariés ;
-  Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, qu'il présente au CSE dans le cadre de la consultation lors de la présentation des orientations stratégiques de l'entreprise ;
-  Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GEPC) / gestion prévisionnelle des emplois et parcours professionnels (GEPP);
-  Le résultat de la négociation de la branche en matière de formation professionnelle.
-  L'employeur doit tenir compte de son obligation d'adapter ses salariés à leur poste de travail.

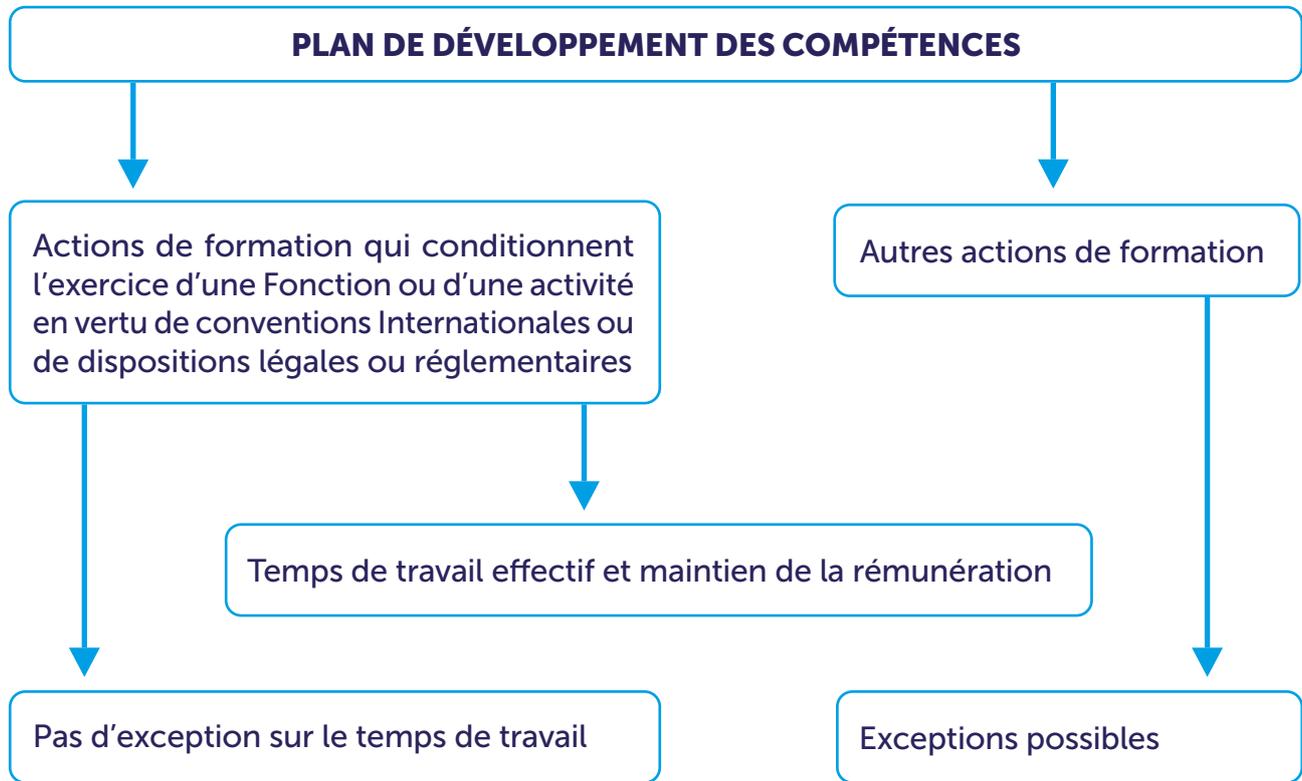


Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, le CSE est consulté sur les actions de formation envisagées par l'employeur et donc sur le PDC.

### **Le Plan de Développement des Compétences peut préciser pour chaque action :**

- son contenu pédagogique,
- sa durée,
- le lieu où elle se déroule,
- la qualité des formateurs,
- les publics visés,
- les prérequis,
- sa sanction (qualification, certification, promotion).

# Que contient le plan de développement des compétences ?



*Hors temps de travail à certaines conditions ( si dispositions prévues dans accord d'entreprise , à défaut d'un accord de branche ou si en l'absence d'accord collectif avec l'accord du salarié dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou 2% du forfait annuel jours ou heures pour les salariés au forfait.*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans la présentation du PDC, il n'est plus imposé de faire la distinction entre les actions de formations d'adaptation au poste de travail, les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et les actions de développement des compétences.

Par ailleurs, les formations qui conditionnent l'exercice d'une activité, d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires sont identifiées par le code du travail.

## Article L6321-2



**Ces actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité sont obligatoirement suivies sur le temps de travail et donnent lieu à maintien de la rémunération, contrairement aux autres actions de formation.**



## Avis de l'UNSA

**Faire apparaître explicitement dans le PDC cette catégorie d'actions de formation**



Si l'entreprise a conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GEPC) / gestion prévisionnelle des emplois et parcours professionnels (GEPP), les orientations de la formation dans l'entreprise établies en cohérence avec le contenu de cet accord détermineront le contenu du plan de développement des compétences.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'opérateur de compétences (OPCO) peut prendre en charge le coût des actions de formation du plan de compétences. Le PDC est généralement annuel (du fait de l'obligation de consulter le CSE sur son contenu chaque année). Une possibilité est toutefois ouverte : prévoir par accord d'entreprise qu'il soit élaboré pour une période de 3 ans. Par ailleurs le PDC est prévisionnel et peut être modifié en cours d'année (nouvelles missions, commandes...).

## Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue par le PDC

- Le départ en formation est assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail. Il ne peut pas s'y opposer : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction, ne pas s'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle pouvant justifier, le cas échéant, un licenciement.
- Le salarié peut s'y opposer dans les cas suivants :
  - ➔ Réalisation d'un bilan de compétences (ni faute grave, ni motif de licenciement) ;
  - ➔ Conditions de départ en formation assimilées à une modification du contrat de travail (formation longue, éloignée, demande de départ anticipé, volonté manifeste d'entraver l'exécution d'un mandat syndical...) ;
  - ➔ Formation se déroulant en tout ou partie en dehors du contrat de travail. Le refus du salarié ne peut être considéré comme une faute, ni un motif de licenciement ;
  - ➔ Validation des acquis de l'expérience (VAE) devant un jury en vue d'obtenir une certification professionnelle. L'employeur ne peut imposer une telle validation : obligation du consentement du salarié. Le refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

## La situation du salarié au retour de la formation

### Prise en compte des résultats de la formation par l'employeur.

➔ Modification du contrat de travail :

D'un commun accord et sans que l'employeur puisse l'imposer certains éléments du contrat de travail peuvent être modifiés : qualification, rémunération, lieu de travail...

➔ Rupture du contrat de travail :

elle est possible si : il y a de mauvais résultats à la formation ou un mauvais comportement ou si malgré la formation l'employeur estime que le salarié est inapte à tenir son emploi.

➔ La clause de dédit formation :

Lorsque la formation est coûteuse, une clause contractuelle ( dédit-formation) peut prévoir une obligation pour le salarié de rester dans l'entreprise pour une durée minimum. Si le salarié part avant il doit rembourser à l'entreprise les frais de formation.

**Code du travail : Article R2241-4**



### Avis de l'UNSA

**L'UNSA regrette que le CSE ne puisse pas négocier le plan de développement de compétences.**

**Plusieurs points de vigilance :**

➔ **Les entreprises entre 50 et 300 salariés n'ayant pas l'obligation ni de mettre en place une commission formation et d'allouer une contribution volontaire risquent de priver les salariés concernés de financement pour leur formation ;**

➔ **Le CPF ne doit pas pallier les carences du financement d'entreprise ;**

➔ **Veiller à la concrétisation et/ou la mise en place d'accords collectifs permettant un abondement du CPF/ accords de branches et /ou d'entreprises, de groupe, au sein d'un OPCO ;**

➔ **Veiller au respect de l'abondement correctif dans les entreprises lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations sur 6 ans en matière d'entretien professionnel et du financement de formations autres que celles obligatoires.**

## Document réalisé par le secteur Formation professionnelle



[eco.formpro@unsa.org](mailto:eco.formpro@unsa.org)



UNSAecoformpro



UNSAecoformpro

Retrouvez nos fiches pratiques sur notre site :

<https://www.unsa.org/-Fiches-pratiques-formation-professionnelle-.html>

Pour nous écrire, demander à recevoir notre news-letter : [eco.formpro@unsa.org](mailto:eco.formpro@unsa.org)