



Formation professionnelle

Plan de développement des compétences (PDC)

Qu'est-ce que le PDC ?

Le **plan de développement des compétences (PDC)** remplace le plan de formation.

Le PDC est un document écrit qui liste l'ensemble des actions de formation décidée par l'employeur dans le cadre de sa stratégie et de ses projets de développement. Cette liste peut être complétée par des propositions (peut faire l'objet de négociations) des représentants du personnel ou des demandes individuelles des salariés. L'objectif du PDC est d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, notamment lorsqu'ils sont confrontés à des évolutions économiques, technologiques et environnementales.

Quand l'employeur établit un PDC, il doit distinguer deux catégories d'actions de formation :

1) Action de formation obligatoire (formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'un texte)

Le refus du salarié de suivre la formation constitue une faute pouvant justifier un licenciement.

2) Action de formation non obligatoire

Elle regroupe toutes les actions facultatives à l'initiative de l'employeur. Le refus du salarié de suivre cette formation ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.



Quel public ?

Tous les actifs en emploi (à l'exception des travailleurs intérimaires et des CDD en fonction des accords dans l'entreprise).



Par quel organisme ?

» L'employeur



Quelles limites/ Points de vigilance ?

- » **Selon la loi**, l'employeur est seul à pouvoir désigner les salariés qui participeront aux actions de formation prévues par le plan de développement de compétences ;
- » Le plan de développement de compétences s'inscrit trop souvent pour **satisfaire les besoins à court terme de l'entreprise** ;
- » Pour financer les **actions de formation non obligatoires**, les employeurs demandent souvent au salarié de **mobiliser son CPF** ;
- » Sous la pression des employeurs, il est régulièrement demandé aux salariés de réaliser les actions de formation non obligatoires **en dehors du temps de travail**. Cette pratique est souvent à la frontière de la légalité et exige **certaines conditions bien précises** (accord collectif d'entreprise, de branche etc.).



Quelles revendications ?

- » Afin que ce dispositif réponde au plus proche des besoins des salariés, il doit être décidé **dans l'élaboration et son suivi par la négociation** ;
- » Les salariés des entreprises **de moins de 300 salariés** devraient également pouvoir bénéficier d'un plan de développement des compétences ;
- » Le plan de développement des compétences doit être rendu **accessible à chaque salarié**.
- » La formation doit être réalisée **sur le temps de travail et rémunérée comme telle**.
- » Les formations effectuées en dehors du temps de travail doivent avoir un **caractère exceptionnel**. Elles doivent être strictement conditionnées à **la demande expresse du salarié** et **assorties de contreparties négociées et déterminées par un accord** de branche ou d'entreprise majoritaire.
- » Toute action de formation de ce type doit conduire à une **reconnaissance de la qualification acquise** et à une **progression de salaire**.
- » Le salarié bénéficiant de ce dispositif **ne doit pas mobiliser même partiellement son CPF** pour financer une formation.