

Le plan de développement des compétences (PDC)

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que le plan de développement des compétences remplace le plan de formation.

Le plan de développement des compétences peut être déployé dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille, cela relève du pouvoir de décision de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Parallèlement, la loi maintient **l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et de veiller à maintenir leur employabilité.**

I. LE PRINCIPE DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Une action de formation se définit désormais comme « **un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel** ».

a. Le cadre des actions de formations inscrites au PDC

Le plan de développement des compétences prévoit l'ensemble des actions de formations à mettre en place et identifie les salariés concernés par chaque action.

En principe¹, un salarié ne peut pas refuser de suivre une formation demandée par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences. Cela pourrait être qualifié comme une faute professionnelle.

Un salarié peut également demander à suivre une action de formation dans le cadre du PDC. La décision d'accepter ou non revient à l'employeur.

Pour ailleurs, la loi du 5 septembre 2018 distingue à présent :

- ✓ **Formations obligatoires** qui sont nécessaires au salarié pour exercer son activité professionnelle dans l'entreprise et obligatoirement organisées sur le temps de travail.
- ✓ **Formations non-obligatoires** qui ne relèvent pas de la catégorie ci-dessus et qui peuvent avoir lieu ou non sur le temps de travail, dans la limite de 30 heures hors temps de travail par an et par salarié ou 2% du forfait pour les salariés concernés (hors accord collectif qui prévoit une autre limite).

Le plan de développement des compétences peut également prévoir :

- ✓ Une action de formation intégrée à un bloc de compétences d'une certification professionnelle inscrite au RNCP
- Une VAE, un bilan de compétences

b. Le formalisme requis pour les formations inscrites au PDC

Lorsqu'elles sont financées par des fonds publics ou mutualisés, les actions de développement des compétences doivent faire l'objet d'une convention qui :

- ✓ mentionne l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action
- ✓ indique le prix de l'action et les modalités de règlement
- ✓ définit les moyens prévus, la durée et la période de formation
- ✓ prévoit les modalités de suivi et de sanction de l'action

Les bons de commande et les devis validés peuvent faire office de convention si les éléments indiqués ci-dessus y figurent.

¹ Sauf dans le cadre d'un bilan de compétences et une VAE, dans le cadre d'une formation hors temps de travail et lorsque les conditions de départ en formation peuvent être assimilées comme une modification du contrat de travail.

II. L'ORGANISATION DES ACTIONS DE FORMATION DANS LE CADRE DU PDC

Le plan de développement des compétences peut prévoir des modalités différentes et ouvre désormais la possibilité de réaliser :

a. Des formations en tout ou partie à distance (FOAD)

Pour être conforme à la loi, une formation à distance doit comprendre :

- ✓ une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours
- ✓ une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne
- ✓ des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation

b. Des formations en situation de travail (FEST)

Pour être conforme à la loi, une formation en situation de travail doit comprendre :

- ✓ l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ; la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale
- ✓ la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages
- ✓ des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action

III. LE FINANCEMENT DES FORMATIONS DU PDC

Seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent désormais bénéficier d'une prise en charge de leurs actions au titre du PDC. Elles doivent se rapprocher de leur OPCO pour connaître les modalités de prise en charge des frais pédagogiques, des frais annexes et de la rémunération (lorsque la formation a lieu sur le temps de travail).