

DÉFINITION

C'EST QUOI ?

Le PDC ou **plan de développement des compétences** remplace, depuis janvier 2019, le plan de formation.

Il permet aux salariés de suivre des formations proposées par l'employeur.

Il **comporte des actions de formation** destinées non seulement à aligner les compétences des salariés sur la stratégie de l'entreprise, mais également à préparer les salariés aux changements de l'environnement (digital, enjeux écologiques, juridiques, etc.).

L'élaboration d'un plan de développement des compétences **peut concerner toutes les entreprises**, et sa mise en œuvre relève de la décision de l'employeur, après consultation des représentants du comité social et économique (CSE).

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

POUR QUELLES FORMATIONS ?

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail en veillant au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'action de formation est composée d'un parcours pédagogique dont le but est d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être suivie tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

La loi avenir professionnel fait la distinction entre les formations dites « obligatoires » et celles dites « non obligatoires »

- **Les actions de formation obligatoires** sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- **Les actions de formation non obligatoires** peuvent se dérouler pendant le temps de travail sauf si un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, définit les actions pouvant se dérouler tout ou partie hors du temps de travail. En l'absence d'accord collectif, les actions de formation peuvent se dérouler tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du temps de travail pour les salariés au forfait jours ou heures.

MISE EN ŒUVRE DU PDC

3 ÉTAPES

- **Identifier les enjeux** de l'entreprise et les priorités ; les évolutions des emplois et les besoins en compétences.
- **Analyser les besoins** en termes de formation des salariés (notamment au travers des remontées de l'entretien professionnel).
- **Réaliser le budget**, échanger avec les membres du CSE, communiquer auprès des salariés, etc.

FINANCEMENT

QUELLES SONT LES PRISES EN CHARGE DE L'OPCO SANTÉ ?

Retrouvez toutes les informations relatives aux prises en charge de l'OPCO Santé dans notre fiche récapitulative disponible sur opco-sante.fr **en cliquant ici**.

L'OPCO Santé vous accompagne via :

- un webinar disponible sur opco-sante.fr ;
- un atelier méthodologique – prenez contact avec votre conseiller OPCO Santé pour vous inscrire ;
- un outil téléchargeable sur opco-sante.fr pour vous aider à construire votre PDC ;
- votre conseiller en région, qui pourra analyser et optimiser votre PDC avec vous.