



PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (PDC)

Un enjeu stratégique pour les représentat-es 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 salarié-es.



UN MOYEN POUR L'EMPLOYEUR-EUSE DE REMPLIR SON OBLIGATION DE FORMATION

Le plan de développement des compétences a remplacé le plan de formation. Il permet aux salarié-es de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur-euse.

 **Code du travail : Article L.6111-1 alinéa 1^{er}**

2 obligations pour l'employeur-euse vis-à-vis du-de la salarié-e :

- ▶ Adaptation au poste de travail ;
- ▶ Maintien dans l'emploi, au regard de l'évolution des métiers, des technologies et des organisations.

Ainsi, l'employeur-euse peut proposer des actions qui participent au développement des compétences.



C'EST QUOI LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?

Il recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur-euse pour ses salarié-es, 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.

 **Code du travail : 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 (AFEST), en plus des formations en présentiel ou en partie à distance.



QUI EST CONCERNÉ·E PAR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?

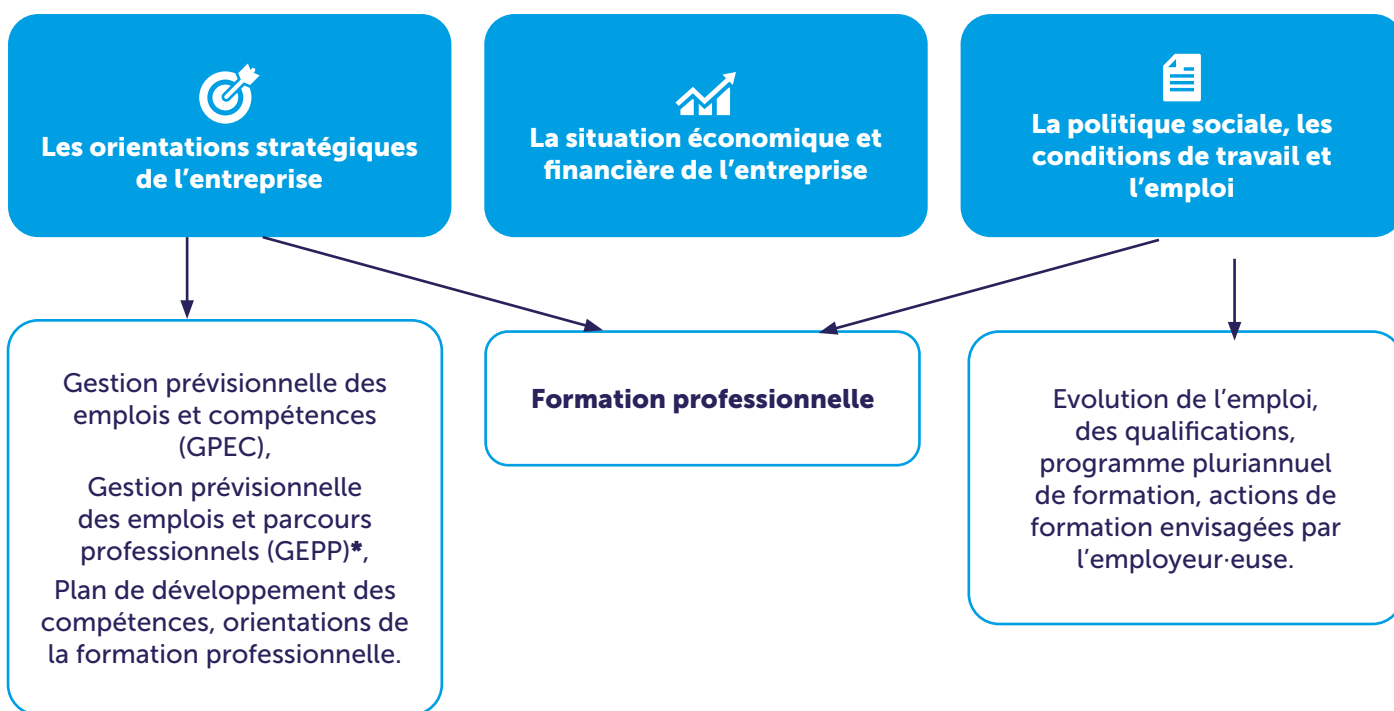
CÔTÉ EMPLOYEUR·EUSE	CÔTÉ SALARIÉ·ES
Cela concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille. La mise en œuvre ou non d'un plan de développement des compétences relève de la décision pleine et entière de l'employeur·euse.	Tout·e salarié·e peut être visé·e par une action de formation prévue par le plan de développement des compétences de son entreprise.



UNE OBLIGATION D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE (CSE)

Dans les entreprises de plus de 50 salarié·es, tout·e employeur·euse a l'obligation d'organiser trois consultations du CSE sur les **trois grandes thématiques**. Cette consultation porte chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de développement des compétences.

 **Code du travail : Article L 2312-24**



De plus, la 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·euse de respecter.

Dans les entreprises de plus de 300 salarié·es, les membres de la commission formation sont consultés sur le PDC à partir de documents 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·euse qui choisit les formations et les salarié·es qui en bénéficieront. Pour définir son PDC, l'employeur·euse a la possibilité de prendre en compte :

- ▶ L'analyse des entretiens professionnels et le recueil des besoins exprimés par les salarié·es ;
- ▶ Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, présentées 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 (GPEC) / gestion prévisionnelle des emplois et parcours professionnels (GEPP) ;
- ▶ Le résultat de la négociation de la branche en matière de formation professionnelle.

L'employeur·euse doit tenir compte de son obligation d'adapter ses salarié·es à leur poste de travail.

De plus, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale et des orientations stratégiques de l'entreprise, le CSE est consulté sur les actions de formation envisagées par l'employeur·euse et donc sur le PDC.

Concernant le financement, l'employeur·euse doit seul·e prendre en charge le coût de la formation sauf accord du·de la salarié·e qui peut dans ce cas mobiliser son CPF. L'employeur·euse paye seul·e les frais de formation et rémunère les salarié·es concerné·es pour les formations réalisées sur le temps de travail.

Remarque : Pour les entreprises de moins de 50 salarié·es, l'OPCO peut financer les actions de formation et la rémunération des salarié·es concerné·es.

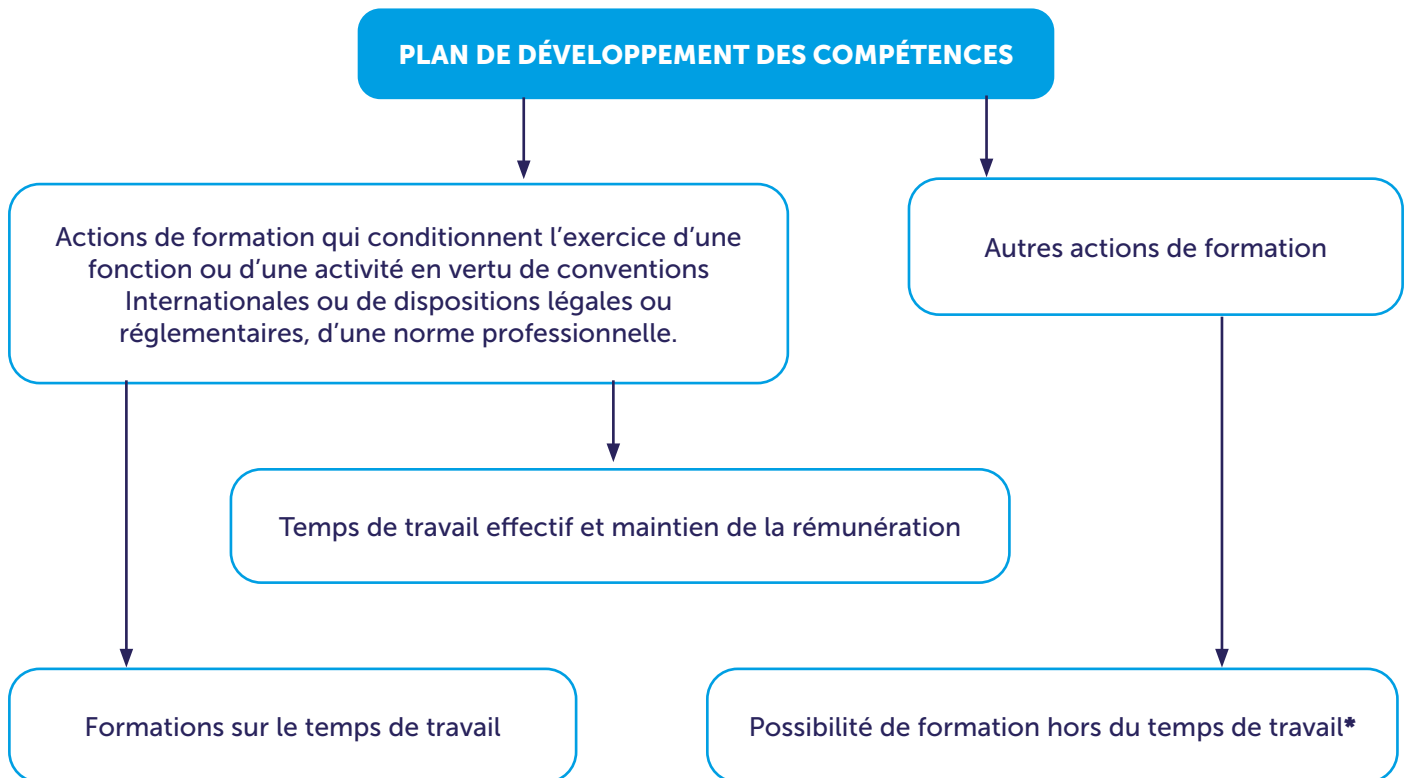
Le plan de développement des compétences peut préciser pour chaque action :

- ▶ Son contenu pédagogique ;
- ▶ Sa durée ;
- ▶ Le lieu où elle se déroule ;
- ▶ La qualité des formateur·rices ;
- ▶ Les publics visés ;
- ▶ Les prérequis ;
- ▶ Sa sanction (qualification, certification, promotion).





QUE CONTIENT LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?



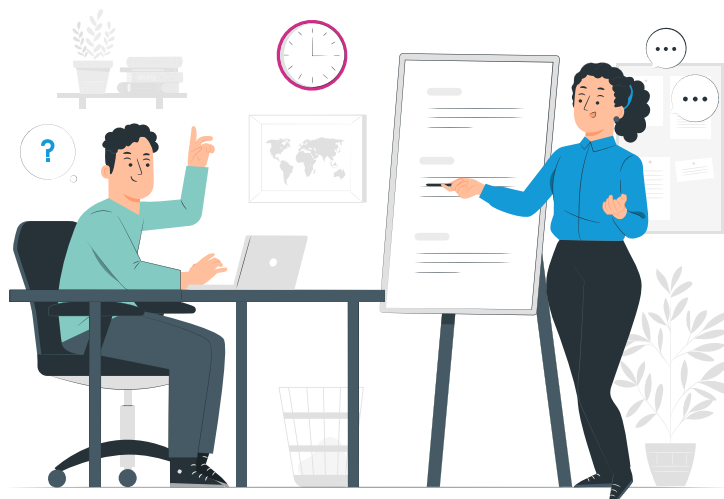
* Hors temps de travail, les formations ne peuvent avoir lieu qu'aux conditions suivantes :

- ▶ Limite de 30 heures/an de formation hors temps de travail, ou 2 % du forfait pour certain-es salarié-es.

Si un-e salarié-es refuse de suivre une formation en dehors de son temps de travail, cela ne peut être considéré comme une faute et ne justifie pas un licenciement.

Remarque : Depuis le 1^{er} 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.

 **Code du travail : Article L6321-2**





TOUS-TES LES SALARIÉ-ES PEUT ÊTRE VISÉ-ES PAR UNE ACTION DE FORMATION PRÉVUE PAR LE PDC

Le départ en formation est l'exécution normale du contrat de travail. Le-la salarié-e ne peut pas s'y opposer. En effet, la demande de l'employeur-euse relève de son pouvoir de direction. Ne pas s'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle justifiant, le cas échéant, un licenciement.

Remarque : La formation étant indispensable au maintien dans l'emploi, le refus entraîne nécessairement l'impossibilité de poursuivre le contrat de travail.

Cependant, le-la salarié-e 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-de la salarié-e ne peut être considéré comme une faute, ni un motif de licenciement, sauf si une proposition d'avenant au contrat de travail a été faite au préalable ;
- ▶ Validation des acquis de l'expérience (VAE) devant un jury en vue d'obtenir une certification professionnelle.



LA SITUATION DU-DE LA SALARIÉ-E AU RETOUR DE LA FORMATION

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

- ▶ Modification du contrat de travail : D'un commun accord, et sans que l'employeur-euse puisse l'imposer, si certains éléments essentiels du contrat de travail se trouvent affectés ou modifiés (poste de travail, qualification, rémunération, lieu de travail...)
- ▶ Rupture du contrat de travail : Elle est possible, s'il y a de mauvais résultats à la formation, un mauvais comportement ou si malgré la formation l'employeur-euse, estime que le-la salarié-e 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-la salarié-e de rester dans l'entreprise pour une durée minimum. Si le-la salarié-e part avant, le remboursement des frais de formation doit être fait à l'entreprise.

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



L'AVIS DE L'UNSA

L'UNSA revendique que le PDC soit obligatoire et négocié dans l'entreprise à partir de 50 salarié-es.

De plus, pour les entreprises de 50 à 300 salarié-es, il n'y a pas d'obligation de commission formation au sein du CSE, ce qui peut priver certain-es salarié-es de financement pour leur formation.

Enfin, le CPF ne doit pas être un substitut au financement des formations par l'employeur-euse. L'UNSA incite à ce que l'utilisation de ce dernier soit bien encadrée par un accord d'entreprise le cas échéant.



Document réalisé par le secteur économie, emploi, formation professionnelle

Juin 2025



-  eco.formpro@unsa.org
-    [UNSAecoformpro](#)
-  unsa.org