

LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (PDC)

A compter du 1er janvier 2019 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.

A noter : Les deux catégories existantes du plan disparaissent au profit de deux nouvelles catégories les actions obligatoires et les autres actions.

Dans le cadre du PDC, l'obligation d'adaptation et d'employabilité des salariés est maintenue

Version du 20 juin 2019

➔ Publics éligibles



Tous les salariés

➔ Définition d'une action de formation



L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les actions concourant au développement des compétences :

- Les actions de formation
- Les bilans de compétences
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
- Les actions d'apprentissage.

➔ Catégories d'actions de formation



Il existe 3 catégories d'actions :

- Les actions obligatoires :

Action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de disposition légales et réglementaires.

➔ Actions obligatoires vs actions non obligatoires



- Actions obligatoires :

Elles sont réalisées sur le temps de travail, elle constitue un temps de travail effectif avec maintien de la rémunération.

- Actions non obligatoires :

Elles sont réalisées tout ou partie sur le temps de travail ou hors temps de travail.

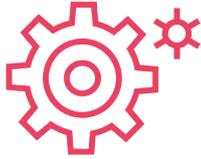
- Les actions de formation relevant du champ de la Formation Professionnelle
- Les actions participant au développement des compétences.

Si l'action se déroule hors temps de travail alors :

-Si accord d'entreprise ou de branche : dans la limite horaire fixée par l'accord et sans accord écrit du salarié.

-Sans accord collectif : dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou 2% du forfait annuel avec l'accord écrit du salarié.

➔ Mise en œuvre



L'action de formation peut se dérouler en présentiel ou tout ou partie à distance ou en situation de travail.

La mise en œuvre d'une **formation à distance** comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire,
- 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.

La mise en œuvre d'une action de **formation en situation de travail** comprend :

- une analyse de l'activité de travail
- la désignation d'un formateur pouvant exercer la fonction tutorale,
- une mise en situation de travail avec la mise en place de phases réflexives des évaluations spécifiques des acquis.

➔ Financement



La prise en charge est assurée par l'OPCO sur la section « plan < 50 » pour les entreprises de **moins de 50 salariés** dans la limite des fonds disponibles de votre entreprise.

- Coûts pédagogiques,
- Rémunération à hauteur du SMIC
- Pas de prise en charge des frais annexes

Les entreprises de + de 50 salariés doivent financer elles-mêmes leurs actions sur le plan de développement des compétences.

Process administratif

1. S'assurer de **l'éligibilité de l'action** en consultant les règles de prise en charge
2. Envoyer via « mes démarches administratives » une demande de remboursement sur le Plan accompagnée de :
 - o La facture de l'organisme de formation,
 - o La convention de formation
 - o Le programme de formation
 - o Les attestations de présence (pour toute formation commençant à compter du 1^{er} juin le certificat de réalisation,
 - o Pour les intérimaires, les contrats de mission formation (sauf si vous avez opté pour le contrôle simplifié)
 - o La refacturation de tous les types de coûts (sauf si vous avez opté pour le mandat d'auto-facturation)

[→ FAQ](#)

