

LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

A quoi sert le plan de développement des compétences ?

Le **Plan de Développement des Compétences (PDC)** est un document stratégique élaboré par une entreprise pour organiser la formation de ses salariés. Il remplace depuis 2019 l'ancien **plan de formation** dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle en France.

Objectifs du PDC :

1. **Adapter les compétences des salariés aux besoins de l'entreprise** : Assurer que les employés disposent des compétences nécessaires pour répondre aux évolutions technologiques, organisationnelles ou commerciales.
2. **Renforcer l'employabilité des salariés** : Leur permettre de développer leurs compétences pour évoluer dans leur poste ou se préparer à de nouvelles responsabilités.
3. **Contribuer à la performance globale** : En augmentant la productivité et en soutenant l'innovation grâce à une montée en compétences.

Contenu et structure d'un PDC :

- **Actions de formation identifiées** :
 - Formation professionnelle : apprentissage de nouvelles compétences liées au poste ou au secteur d'activité.
 - Bilan de compétences : évaluation des acquis et des besoins.
 - Validation des acquis de l'expérience (VAE).
 - Coaching ou tutorat.
- **Modalités des formations** :
 - **Obligatoires** : Imposées par des obligations légales ou réglementaires (par exemple, la sécurité).
 - **Non obligatoires** : Actions à l'initiative de l'entreprise pour développer des compétences supplémentaires.
- **Population ciblée** : Identification des collaborateurs concernés et priorisation en fonction des besoins.

Avantages pour l'entreprise et les salariés :

1. Pour l'entreprise :

- Réduction des écarts de compétences.
- Fidélisation des talents.
- Adaptabilité face aux évolutions du marché.

2. Pour les salariés :

- Élargissement de leur champ de compétences.
 - Meilleures perspectives d'évolution professionnelle.
 - Renforcement de leur employabilité.
-

Responsabilités et financement :

- **Initiative de l'employeur** : L'élaboration du PDC relève de l'initiative de l'employeur, mais il peut être co-construit avec les représentants du personnel.
- **Financement** : Il peut être financé par les fonds propres de l'entreprise, le CPF (Compte Personnel de Formation) des salariés ou par des dispositifs comme l'OPCO (Opérateurs de Compétences).

En résumé, le PDC est un outil stratégique et opérationnel pour assurer la montée en compétences des salariés tout en répondant aux enjeux économiques de l'entreprise.