



Fiche - Le plan de développement des compétences - PDC

Version - Octobre 2025

A noter : Vous pouvez également retrouver les éléments au sein du guide d'administration du personnel : [eGAP](#) et sur la page dédiée au sein du site de l'[Ucanss](#).

Table des matières

La construction du plan de développement des compétences	2
La composition du plan de développement des compétences	3
La réalisation des formations dans le cadre du plan de développement des compétences	4



Le plan de développement des compétences (anciennement dénommé plan de formation), outil de gestion des ressources humaines, peut être défini comme l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur à destination des salariés de l'entreprise.

La construction du plan de développement des compétences

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, et les actions de formation par apprentissage.

L'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (article L6321-1 du code du travail).

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences. Il peut également proposer aux salariés allophones des formations visant à atteindre une connaissance de la langue française de niveau égal ou supérieur au niveau A2 du cadre européen commun de référence pour les langues du Conseil de l'Europe.

Les besoins de compétences peuvent émaner, notamment, de :

- La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP),
- Les formations professionnelles obligatoire,
- Les dispositions conventionnelles (exemple : la garantie individuelle d'accès à la formation),
- L'entretien professionnel,
- L'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement,
- Le conseil en évolution professionnelle.



Au sein de l'Institution, l'article 8 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 prévoit une garantie individuelle d'accès à la formation professionnelle à tous les salariés présents qui n'auraient pas suivi de formation professionnelle depuis 4 ans.

Celle-ci intervient dans l'année suivant cette période de 4 ans. Ce suivi est effectué à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement ou de l'entretien professionnel. À l'issue de cet entretien, la formation est choisie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Cette formation doit permettre de concourir au développement des compétences du salarié en lien ou non avec son poste de travail ou d'acquérir une qualification plus élevée. Elle est inscrite au plan de développement des compétences.

L'employeur peut également inscrire dans le plan une action de formation demandée par un salarié.

L'employeur est libre de choisir les salariés qui bénéficieront des actions de formation (pouvoir de direction) dans le cadre du plan sous réserve notamment du principe de non-discrimination.

Il établit un document retraçant notamment l'ensemble des actions de formation choisies. La forme du plan de développement des compétences n'est pas précisée par le code du travail.

Pour information, le plan de développement des compétences est soumis pour avis aux représentants du personnel.

La composition du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences recense notamment l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (article L6321-2 du code du travail).

Les formations obligatoires regroupent toutes les actions de formation professionnelle qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application :



- D'une convention internationale,
- Ou de dispositions légales et réglementaires (lois, ordonnances, décrets, arrêtés...).

En pratique, sont visées les formations préalables à la prise de poste ou nécessaires à l'exercice d'une fonction rendues obligatoire par un texte légal ou réglementaire à l'exclusion d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

Il n'existe pas de liste exhaustive de ces autres formations étant propre à chaque situation individuelle. A ce titre, l'appréciation est à opérer au niveau de chaque organisme.

A ce titre, les formations prévues par accords collectifs d'entreprises ou de branches ne rentrent pas dans cette définition. Par exemple, la formation PASS (Parcours d'Accueil à la Sécurité Sociale) dispensée par l'Institut 4.10 doit être suivie par les nouveaux embauchés dans le cadre de leurs parcours d'intégration ; cependant, il ne s'agit pas d'une formation obligatoire au sens légal ou réglementaire.

Néanmoins, certaines formations institutionnelles propres à des métiers réglementés du Régime général de Sécurité sociale sont susceptibles de répondre également à cette définition.

La réalisation des formations dans le cadre du plan de développement des compétences

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, le protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale, traite des actions de formations inscrites dans le cadre du plan de formation devenu plan de développement des compétences.

L'article 9 intitulé « objet du plan de formation » prévoit que « ces actions de formation se déroulent pendant le temps de travail ». Cet article a toujours vocation à s'appliquer aux formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences.

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, la formation hors temps de travail est donc exclue du plan de développement des compétences, qu'il s'agisse de formations obligatoires ou non.

A ce titre, lorsqu'une action de formation professionnelle est réalisée en dehors du temps de travail habituel du salarié (par exemple un samedi matin ou temps non



travaillé), elle devra être considérée comme constituant du temps de travail effectif donnant lieu au paiement d'heures supplémentaires (ou complémentaires).