

Plan de développement des compétences (ex-plan de formation) pour un salarié

Qu'est-ce que le plan de développement des compétences (ex-plan de formation) ? C'est le cadre qui permet à votre employeur de définir sa politique de formation. Ces formations ont pour objet l'adaptation à votre poste de travail et votre capacité à occuper un emploi. Elles peuvent aussi avoir comme objectif le développement de vos compétences. Elles sont à l'initiative de votre employeur. Nous vous présentons la réglementation à connaître.

Quels sont les salariés concernés par le plan de développement des compétences ?

Tous les salariés peuvent suivre des formations dans le cadre du plan de l'employeur, y compris les personnes en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Il n'y a **pas de condition d'ancienneté** pour accéder à ces formations.

L'employeur est **libre de choisir les salariés** qu'il souhaite faire bénéficier d'une formation. Cependant, ce choix ne peut pas présenter de critères discriminants (exemples : l'âge, l'origine ethnique, la situation familiale).

À noter

Vous pouvez **demandez** à votre employeur de suivre une formation prévue dans le plan. Cependant, vous devez obtenir son accord pour bénéficier de la formation souhaitée.

Quelles sont les formations prévues par le plan de développement des compétences ?

Les formations prévues par le plan de développement des compétences sont de 3 sortes.

Formations obligatoires

Il s'agit de toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'un texte (par exemple, une convention internationale, une loi, un décret).

Exemple

Formation obligatoire des agents immobiliers (elle est nécessaire au renouvellement de leur carte)

Formations aux qualifications de soudeurs

Votre refus de suivre la formation est **une faute** pouvant justifier votre licenciement.

Formations non obligatoires

Elles regroupent toutes les actions facultatives à l'initiative de l'employeur.

Votre refus de suivre une formation non obligatoire ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Bilan de compétence et validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Votre accord est **nécessaire** pour suivre ces actions.

En savoir plus sur la poursuite du parcours de formation linguistique par un salarié allophone

Vous êtes un salarié allophone, signataire d'un contrat d'intégration républicaine et engagé dans un parcours de formation linguistique, vous pouvez dans le cadre du plan suivre des formations pour continuer ce parcours.

Ces formations constituent un temps de travail effectif : votre rémunération est maintenue. Elles ont une durée maximale de 80 heures.

La répartition des heures de formation pendant la durée du contrat de travail est effectuée d'un commun accord avec votre employeur.

À savoir

Ces formations doivent viser l'obtention de diplômes ou certifications permettant d'attester de la maîtrise du français à un niveau égal ou supérieur au niveau A2.

Les formations du plan de développement des compétences peuvent-elles se dérouler hors temps de travail ?

Les règles ne sont pas les mêmes selon qu'il existe ou non un accord collectif :

L'accord définit une limite horaire par salarié.

Lorsque la durée de travail est fixée par une convention de forfait, cette limite peut correspondre à un pourcentage du forfait.

Votre accord pour cette formation hors temps de travail fait l'objet d'un écrit.

Vous pouvez revenir sur cet accord (on parle de dénoncer l'accord).

À savoir

L'accord collectif dans votre entreprise peut aussi prévoir des contreparties pour compenser les éventuels frais de garde d'enfant.

Cette limite ne doit pas excéder 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait si vous êtes au forfait).

À savoir

Votre accord pour cette formation hors temps de travail est écrit.

Vous pouvez revenir dessus dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Le salarié est-il rémunéré lors des formations du plan de développement des compétences ?

La situation diffère selon le type de formation :

Oui, votre rémunération est maintenue.

La situation diffère selon que la formation a lieu ou non pendant le temps de travail.

Oui, votre rémunération est maintenue.

Non, votre rémunération n'est pas maintenue.

Le temps en formation dans le cadre du plan de développement des compétences est-il compté comme du temps de travail ?

Cette période est assimilée à l'exécution normale du contrat de travail : vous conservez vos droits attachés à votre ancienneté (exemple : les congés payés).

Qui prend en charge les frais de formation dans le cadre du plan de développement des compétences ?

Les frais de formation sont à la charge de l'employeur.

Quelle protection sociale du salarié pendant la formation dans le cadre du plan de développement des compétences ?

La situation diffère selon que la formation a lieu ou non pendant le temps de travail.

Votre protection sociale est maintenue. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'unaccident du travail.

Vous bénéficiez de la législation de la Sécurité sociale liée à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Que se passe-t-il après la formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences ?

A la fin de la formation, l'organisme de formation vous remet une preuve selon laquelle vous avez suivi la formation.

Vous réintégrez votre poste de travail ou un poste équivalent à rémunération et qualification égales.

L'employeur n'a pas l'obligation de reconnaître les compétences acquises au cours de la formation (par un changement de qualification, une augmentation de rémunération,...).

Cependant, il doit le faire :

En cas d'engagement de sa part

Ou si la convention collective ou le contrat de travail le prévoit.

Attention

Après la formation, vous pouvez démissionner. Cependant, votre contrat de travail peut comporter uneclause de dédit-formation. Cette clause vous engage à **certaines conditions** à rembourser les frais de formation engagés par votre employeur en cas de démission.

Formation des salariés du secteur privé

Dispositifs d'accès à la formation

Plan de développement des compétences (ex-plan de formation) pour un salarié

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) pour un salarié (secteur privé)

Compte personnel de formation (CPF)

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Congés et absence pour formation

Bilan de compétence

Projet de transition professionnelle (PTP)

Congé de formation d'un conseiller prud'homal

Congé de formation d'un membre du CSE en santé, sécurité et conditions de travail

Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse pour un salarié

Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES)

Validation des acquis de l'expérience

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Questions – Réponses

- Qu'est-ce qu'une clause de dédit-formation ?
- Un employeur peut-il s'opposer à la demande de formation de son salarié ?
- Un salarié qui suit une formation en dehors du temps de travail est-il rémunéré ?
- Quels sont les différents dispositifs de formation du salarié du secteur privé ?
- Impôt sur le revenu – Que faut-il déclarer lors d'une formation professionnelle ?
- Qu'est-ce qu'un entretien professionnel ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) pour un salarié (secteur privé)

Pour en savoir plus

- Plan de développement des compétences

Source : Ministère chargé du travail

Où s'informer ?

- Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

**Textes de
référence**

- Code du travail : article L6312-1
Initiative de la demande de formation
- Code du travail : article L6321-1
Obligations de l'employeur et plan de développement des compétences
- Code du travail : articles L6321-2 à L6321-8
Régimes applicables aux heures de formation
- Code du travail : article R6321-4



Ville de
Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00