

Je me forme avec mon entreprise

Un levier pour évoluer professionnellement



Vous souhaitez acquérir de nouvelles compétences, sécuriser votre poste ou préparer une évolution professionnelle ?

Le plan de développement des compétences (PDC) est un dispositif qui vous permet de suivre **des actions de formations**, parmi lesquelles les **formations obligatoires**, à l'initiative de votre employeur.

Qu'est-ce que le plan de développement des compétences ?

Le plan de développement des compétences est un outil de gestion des emplois et des compétences au sein de votre entreprise.

Il correspond à une programmation structurée de l'**ensemble des actions de formation que votre entreprise envisage de mettre en œuvre au profit des salariés** pour répondre aux besoins de compétences des salariés de l'entreprise, ainsi qu'à ses obligations de formation.

Le plan de développement des compétences remplace le « plan de formation » depuis le 1er janvier 2019.

Dans ce cadre, votre employeur peut vous proposer de **suivre des formations adaptées à votre poste, à vos aspirations ou à l'évolution de votre métier**.

Concrètement, il s'agit de formations que votre entreprise peut financer pour :

- ✓ Adapter vos compétences à votre poste de travail.
- ✓ Vous permettre d'acquérir de nouvelles compétences
- ✓ Vous aider à évoluer vers un nouveau poste ou une nouvelle fonction

Puis-je bénéficier du plan de développement des compétences ?

Tous les salariés peuvent bénéficier des actions de formation prévues par le plan de développement des compétences, **quels que soient leur statut** (CDI, CDD, intérimaire, temps partiel, alternant) **et leur ancienneté dans l'entreprise**.

C'est **votre employeur qui décide** librement quels salariés partent en formation, quel type de formation ils suivent et à quel moment.

Vous pouvez faire une demande de formation individuelle à votre employeur, mais il n'est pas obligé d'accepter votre demande si elle s'inscrit dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Qui finance le plan de développement des compétences ?

Le coût d'une formation réalisée dans le cadre d'un plan de développement des compétences est **intégralement pris en charge par votre entreprise**.

Si votre formation nécessite des déplacements, frais d'hébergement et de restauration, ils sont également pris en charge par votre employeur.

En formation, vous continuez à être rémunéré et bénéficiez des conditions sociales identiques à celles de votre poste.

Un accident survenu pendant cette période est considéré comme un accident du travail.

Pour les actions de formation qui ne sont pas nécessaires à l'exercice d'une activité ou d'une fonction, vous pouvez, si vous le souhaitez, mobiliser **votre compte personnel de formation** pour cofinancer la formation.

Quels sont les objectifs du plan de développement des compétences ?

Le plan de développement des compétences vous permet de :

- ✓ **Acquérir les compétences nécessaires pour adapter votre poste de travail et sécuriser votre employabilité :**
 - *Consolider vos compétences actuelles pour les exercer en toute sérénité*
 - *Réduire les risques d'erreur ou d'inconfort liés à un manque de maîtrise*
 - *S'adapter aux changements technologiques ou organisationnels*
- ✓ **Acquérir de nouvelles compétences en lien avec l'évolution de votre emploi :**
 - *Élargir votre champ d'expertise pour évoluer professionnellement*
 - *Préparer une mobilité interne (changement de poste, promotion professionnelle, prise de nouvelles responsabilités)*
- ✓ **Vous permettre de travailler en toute sécurité :**
 - *Suivre les formations obligatoires (sécurité, prévention des risques, réglementations sectorielles)*

– Travailler dans un environnement sécurisé et conforme

Exemple concret : un salarié peut suivre une formation en management d'équipe pour évoluer vers un poste de manager.

Quelles sont les formations prévues dans le cadre du plan de développement des compétences ?

Le plan de développement des compétences comprend l'ensemble des actions de développement des compétences prévues. Il peut inclure :

- ✓ Des actions de formation certifiantes ou non certifiantes
- ✓ Des actions de bilan de compétences
- ✓ Des actions de VAE

Les actions de formation sont constituées de :

- ① Formations visant à répondre aux obligations de formation de votre employeur : formations obligatoires
- ② Formations destinées à répondre aux besoins de compétences de l'entreprise : formations non obligatoires

Les formations obligatoires

Il s'agit des **formations qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction**, en application d'un texte (par exemple, une convention internationale, une loi, un décret).

Ces actions de formation sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de votre rémunération.

Vous ne pouvez pas, en principe, refuser de suivre une formation contenue dans le plan de développement des compétences assimilée à du temps de travail effectif.

Un refus de votre part est susceptible de constituer une faute pouvant justifier un licenciement.

Ces formations sont indispensables pour exercer votre métier en toute sécurité ou pour respecter des obligations légales et réglementaires.

Elles concernent notamment :

- ✓ Les **réglementations sectorielles** (hygiène, normes qualité, conformité légale)
- ✓ Les **habilitations obligatoires ou recommandées** (CACES (Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité), SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes), habilitation électrique, etc.)

Exemple : Un salarié qui travaille en cuisine doit suivre une formation à l'hygiène alimentaire pour respecter la réglementation en vigueur.

Les formations non obligatoires

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

Les formations non obligatoires constituent du **temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération**, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Votre employeur doit vous demander votre accord s'il vous propose de suivre une formation en dehors de votre temps de travail.

Vous pouvez refuser d'y participer.

De même, si vous l'avez initialement accepté, vous pouvez, sous huit jours, dénoncer l'accord souscrit et renoncer à votre départ en formation.

Ce refus ou cette dénonciation d'une formation réalisée hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Ces formations visent à élargir vos compétences ou à vous préparer à une évolution professionnelle. Elles peuvent porter sur :

- ✓ Le **développement de nouvelles compétences** (outils numériques, management, gestion de projets, langues étrangères, compétences clés, etc.)
- ✓ L'**adaptation à l'évolution de votre métier** (digitalisation, nouvelles méthodes de travail, nouveau logiciel, etc.)
- ✓ La **préparation à une mobilité interne** (changement de poste, prise de nouvelles responsabilités)

Exemple : Un salarié en logistique peut suivre une formation en gestion de stock pour évoluer vers un poste de responsable d'équipe.

Quels sont les avantages pour les salariés ?

Bénéficier d'une formation dans le cadre du plan de développement des compétences présente plusieurs atouts majeurs pour votre parcours professionnel :

✓ Un accès facilité à la formation :

- Les formations sont réalisées sur votre temps de travail (sauf accord contraire), avec maintien de votre salaire
- La formation ne vous coûte rien. Elle est prise en charge par votre employeur

✓ Un gain de compétences reconnu :

- À la fin de la formation, l'organisme de formation vous remet une preuve selon laquelle vous avez suivi la formation
- La formation, ainsi que les compétences acquises peuvent être valorisées dans votre CV

✓ Un soutien à votre évolution

- Votre employeur reconnaît votre engagement en vous proposant des formations
- Vous gagnez en confiance et en légitimité

✓ Un temps dédié à votre projet

- La formation est intégrée à votre parcours professionnel
- Vous bénéficiez d'un cadre structuré pour monter en compétences

Est-ce que le salarié peut être à l'initiative d'une formation dans le cadre du plan de développement de compétences ? Si oui, comment procéder ?

Vous pouvez exprimer votre besoin de formation à votre employeur.

Vous devez obtenir son accord pour bénéficier de la formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

Votre employeur n'est pas tenu de répondre favorablement à une demande individuelle de formation lorsque la demande s'effectue dans le cadre du plan de développement des compétences.

Pour bénéficier d'une formation dans le cadre du plan de développement des compétences, **voici les étapes clés à suivre** :

✓ Identifier vos besoins

- **Faites le point sur vos compétences** actuelles et celles que vous souhaitez développer puis
- **Repérez les formations qui vous intéressent.**
2 solutions possibles :
 - Votre entreprise met peut-être à votre disposition un catalogue de formations (renseignez-vous auprès de votre service RH ou de votre responsable)
 - Effectuez des recherches sur internet

✓ En parler avec votre employeur

- Lors de votre entretien de parcours professionnel (obligatoire tous les 4 ans), abordez vos souhaits de formation avec votre responsable
- Vous pouvez également en parler en dehors de votre entretien de parcours professionnel
- Votre responsable peut également vous proposer de suivre une formation

✓ Obtenir l'accord de votre employeur

- Votre employeur décide des formations qu'il finance et des salariés qui y participent
- Motivez votre demande : montrez en quoi cette formation servira à la fois votre parcours et les besoins de l'entreprise

✓ Se former

- S'inscrire à la formation souhaitée. Cette démarche est souvent effectuée par le service RH de votre entreprise.
- Les formations sont réalisées sur votre temps de travail (sauf votre accord pour un créneau hors temps de travail)
- À l'issue, vous recevez une attestation de formation ou un autre document que vous avez suivi la formation.

L'essentiel à retenir

- ✓ Le Plan de développement des compétences est un outil à votre disposition pour vous former
- ✓ Accessible à tous les salariés sans condition d'ancienneté, avec l'accord de votre employeur
- ✓ Les formations sont en principe réalisées sur le temps de travail et donnent lieu à un maintien de la rémunération
- ✓ Les frais de formation sont pris en charge par votre employeur
- ✓ Lorsque la formation est réalisée hors temps de travail, votre accord est nécessaire
- ✓ Les formations vous permettent d'acquérir des compétences nécessaires pour vous adapter à votre poste ou pour évoluer
- ✓ Un atout pour votre CV : les compétences acquises sont un vrai plus pour votre carrière !

Pour aller plus loin

- ✓ Préparer [votre entretien de parcours professionnel](#)
- ✓ Consulter le catalogue Espace Formation d'AKTO pour découvrir les formations disponibles dans votre secteur. Si une formation vous intéresse, parlez-en à votre manager : [Espace Formation](#)
- ✓ Découvrez comment [mobiliser votre CPF en complément du plan de développement des compétences](#)
- ✓ AKTO peut financer les formations du plan de développement des compétences de votre entreprise



Salariés, à vous de jouer !

AKTO accompagne les entreprises de nombreux [secteurs d'activité](#). Vous avez un projet de formation ? Envie d'évoluer ? Parlez-en à votre employeur.