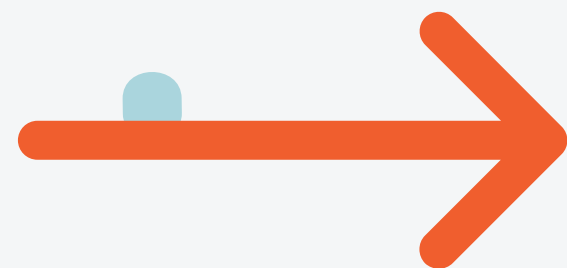
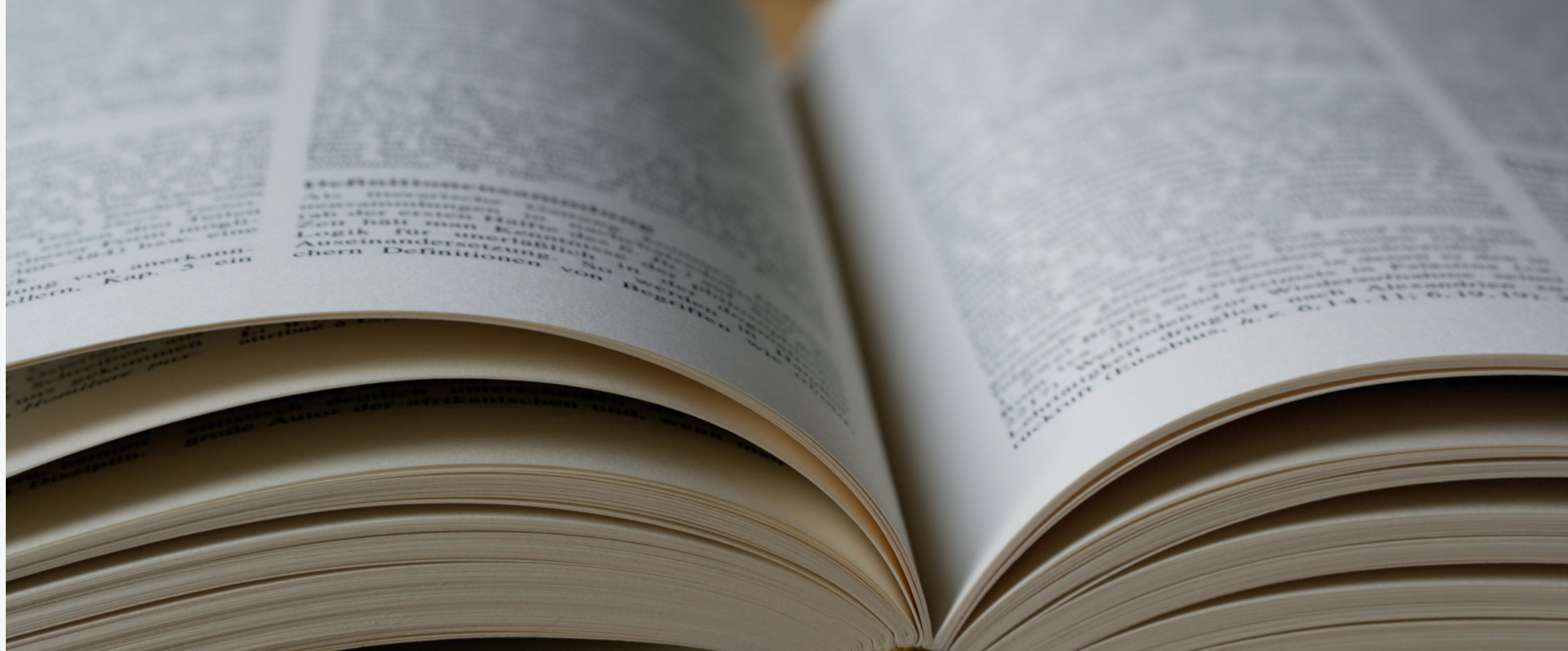




NOS CONSEILS

PLAN DE FORMATION





MISE AU POINT

Depuis 2020, on ne parle plus de

~~Plan de formation~~

mais de

**Plan de Développement
des Compétences (PDC)**

CE QUE DIT LA LOI

Le PDC repose sur 3 piliers :

- **L'adaptabilité des salariés** à leur poste de travail et leur capacité à poursuivre le travail
- La prise en compte d'un environnement de travail touché par les **évolutions technologiques,**
- La **proposition de formations** qui prennent en compte les deux points précédents.



QUI EST CONCERNÉ ?

Tous vos salariés peuvent bénéficier d'une formation dans le cadre de ce plan (même les alternants), sans condition d'ancienneté.

En tant **qu'employeur**, vous êtes **libre** de **choisir les salariés** qui pourront bénéficier d'une formation dans le cadre de ce plan.

Attention, ce choix **ne peut pas présenter de critères discriminants** (âge, origine ethnique, situation familiale,...).



À SAVOIR

LES FORMATIONS CONCERNÉES

Action de formation obligatoire

Elles sont liées au réglementaire, à une convention internationale, une loi, un décret, ...

Exemples :

- *Formations gestes et postures, pour les manutentionnaires ;*
- *Formation HACCP, pour les professionnels de la restauration ;*
- *Formation en lien avec l'activité pour garantir la sécurité des employés.*

Si un salarié **refuse** de suivre une formation obligatoire, cela sera considéré comme **une faute pouvant justifier un licenciement.**



À SAVOIR

LES FORMATIONS CONCERNÉES

Action de formation non obligatoire

Ce sont les formations facultatives, à l'initiative de l'employeur.

Exemples :

- *Formation à la prise de parole en publique*
- *Formation à la gestion du stress*

Si un salarié refuse de suivre une formation non obligatoire, cela ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.



À SAVOIR

LES FORMATIONS CONCERNÉES

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

Le PDC peut également prévoir des actions de **bilan de compétences** ou de **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**.

L'employé doit obtenir l'accord de l'employeur pour suivre ces 2 actions.



À SAVOIR

QUID DE LA RÉMUNÉRATION ?

| Selon le type de formation et le moment où elle est réalisée, la rémunération est maintenue ou non.

Formation obligatoire

→ La rémunération est **maintenue** 

Formation non obligatoire

Sur le temps de travail

→ La rémunération est **maintenue** 

Hors temps de travail

→ La rémunération **n'est pas maintenue** 



SUITE À LA FORMATION

- | À l'issue de la formation, l'**employé recevra une attestation.**
- ⚠ Sauf si vous avez pris un engagement ou si la convention collective le stipule, l'employeur n'a **aucune obligation de reconnaître les compétences acquises au cours de la formation par un changement de qualification ou une augmentation de la rémunération.**



Avec



Externalisation des Ressources Humaines

*Libérez-vous des
obligations sociales en
nous confiant votre **paie**
et votre **gestion RH**.*

03 20 02 88 76

www.externrh.fr

contact@externrh.fr

