

LE PETIT LIVRE DU BIEN-ÊTRE · CHAPITRE 2.1

Mon plan de développement : apprendre en faisant

On apprend surtout en faisant, un peu avec les autres, et une petite part en formation. Un bon plan de développement tient sur une page : un objectif précis et daté,…

TransparenceRH

70	20	10	1
% en faisant	% avec les autres	% en formation	point d'étape à mi-parcours



LA RÈGLE

Ce que dit la loi

L'employeur prend en charge les frais nécessaires à l'exécution du travail (CO 327a) ; une formation exigée pour le poste en fait partie.



LA RÈGLE

À retenir

Un objectif motive s'il est **précis et un peu exigeant**, plutôt que « faites de votre mieux » (Locke et Latham).



LA RÈGLE

La règle clé

Une formation exigée pour le poste : Frais à la charge de l'employeur, temps de travail (CO 327a · OLT 1 13)



LA RÈGLE

Pour s'en souvenir

« Un objectif précis, trois chemins, un point d'étape. »



LE PIÈGE

Le piège

Confondre formation et développement : un cours sans mise en pratique ne change presque rien.



LA BASE LÉGALE

Les références

CO 327a, 344 ss ; OLT 1 art. 13 ; Locke et Latham 1990 ; Lombardo et Eichinger 1996.



Le cas express

Qui paie une formation exigée par l'employeur pour le poste ?

> ✓ **L'employeur** Frais nécessaires (CO 327a) et temps de travail (OLT 1 art. 13).



✓ À retenir, dans l'ordre

- ☐ Formuler un objectif précis.
- ☐ Le dater et le mesurer.
- ☐ Prévoir les trois chemins.
- ☐ Demander le soutien utile.
- ☐ Faire le point à mi-parcours.

Base légale : CO 327a, 344 ss ; OLT 1 art. 13 ; Locke et Latham 1990 ; Lombardo et Eichinger 1996.

Le chapitre complet, avec l'exercice : **transparencerh.ch/bd-plan-developpement.html**

Repère d'information générale sur le droit suisse, sans valeur de conseil juridique individuel. Vérifié aux sources officielles le 10 novembre 2026.