

CONSTRUIRE LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (PDC)

Un outil au service de la GPEC

PROGRAMME

1) La notion de compétence

- Précisions sémantiques : savoirs, compétences
- Focus sur l'intelligence situationnelle
- Le PDC, pilier de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

2) Le contenu du PDC suite à la réforme de 2018

- La structure du PDC vs Plan de formation (PF)
- La nouvelle définition de l'action de formation
- Les conséquences pratiques pour l'entreprise
- Focus sur l'action de formation en situation de travail (AFEST)

3) Les étapes de la construction du PDC

- La définition des orientations : quel sens pour le PDC ?
- Le recueil des besoins de formation : condition de réussite de la construction du PDC
- Le rôle et la contribution des acteurs : direction, manager, salarié et RH
- Les outils du recensement : entretiens, bilan de compétences, fiches de recueil, etc.
- L'analyse et la structuration des données ; quelle place pour la formation hors temps de travail ?
- L'intégration des critères d'évaluation dès la phase de construction
- Le chiffrage du PDC
- Quelles options de financement pour quels projets ? Les pistes d'optimisation au regard de la nouvelle loi

4) La priorisation et les arbitrages

- Les acteurs et l'importance de leur implication
- Les critères de départage

5) La communication du PDC

- Les relations avec le comité social et économique (CSE)
- La « vente » du PDC en interne

6) Le suivi de la réalisation

- Prévisionnel vs réalisé : une approche dynamique
- Le suivi de réalisation et le suivi budgétaire

COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser le cadre réglementaire du PDC
- Élaborer, suivre et évaluer le PDC de son entreprise

OBJECTIFS

- + Définir la notion de compétence
- + Identifier le contenu du PDC
- + Distinguer le rôle et la contribution des acteurs du PDC
- + Traduire les objectifs stratégiques de l'entreprise en actions de développement des compétences
- + Optimiser le financement du PDC
- + Définir des critères d'évaluation du PDC

PUBLIC

DRH, RRH, Responsable formation, Responsable du développement RH, toute personne en charge de l'élaboration du PDC

PRÉ-REQUIS

Aucun prérequis.

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

- + Échanges en amont pour identifier les attentes et personnaliser la formation
- + Alternance d'exposés, questions-réponses, exercices et cas pratiques
- + Support de formation
- + Formateur : Fabio Ferrara, Consultant formateur RH

SUIVI ET ÉVALUATION

- + Feuille d'émargement
- + Attestation de fin de formation
- + Évaluation à chaud et à 3 mois

DURÉE, MODALITÉS D'ORGANISATION ET TARIF

- + 2 jours – 14h
- + Dates, horaires, lieu : à préciser
- + En intra ou en interentreprises
- + Tarif sur demande