

LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (PDC)

Un outil au service de la GPEC



DUREE

2 jours – 14 heures

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

COMPETENCES VISEES

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

POUR QUI

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

PREREQUIS

Aucun

MOYENS PEDAGOGIQUES

Pédagogie active et participative.
Échanges pour identifier les attentes et personnaliser la formation.
Alternance d'exposés, exercices et cas pratiques, questions/réponses.

MOYENS D'ENCADREMENT

Formation assurée par un consultant et formateur pour adultes, justifiant d'une expérience professionnelle significative en ressources humaines et droit social doublée d'une solide expérience en face-à-face pédagogique.

EVALUATION

Evaluation formative : questions-réponses, QCM.

Feuille d'évaluation afin de mesurer la satisfaction vis-à-vis du contenu de la formation, de son déroulement et de la prestation du formateur.

PROGRAMME

I. LA NOTION DE COMPETENCE

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

II. LE CONTENU DU PDC SUITE A LA REFORME 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)

III. LES ETAPES 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

IV. LA PRIORISATION ET LES ARBITRAGES

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

V. LA COMMUNICATION DU PDC

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

VI. LE SUIVI DE LA REALISATION

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

LIVRABLES

Support de cours

VALIDATION

Attestation de fin de formation



Outremer Formation



0692 66 46 45



contact@outremerformation.com



outremerformation.com