

LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (PDC)

Un outil au service de la GPEC



DUREE

2 jours – 14 heures

OBJECTIFS

- Maîtriser le cadre réglementaire du PDC
- 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
- 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

METHODES PEDAGOGIQUES

Pédagogie active et participative.
Alternance d'apports théoriques, questions-réponses, QCM, exercices et mises en pratique.

MOYENS D'ENCADREMENT

Formation assurée par un consultant et formateur pour adultes avec une double compétences en ressources humaines et droit social et en face-à-face pédagogique.

LIVRABLES

Support de cours dématérialisé.

DELAIS D'ACCES

Inter : selon calendrier
Intra : en concertation avec l'entreprise

ACCESSIBILITE

Locaux accessibles aux PMR.
Autres handicaps : nous contacter pour mise en place des moyens de compensation.

TARIF

Nous consulter.

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

EVALUATION

Questionnaire de positionnement.

Evaluation formative.

Evaluation de la satisfaction vis-à-vis du contenu de la formation, de son déroulement, de la prestation du formateur.

VALIDATION

Attestation de fin de formation.



Outremer Formation



0692 66 46 45



contact@outremerformation.com



outremerformation.com