



# CONSTRUIRE ET PILOTER LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

## Du recueil des besoins à la mise en place du plan de son entreprise

La nouvelle réforme de 2018 vient modifier considérablement le paysage de la formation professionnelle et les nombreux dispositifs proposés. Elle offre de nouvelles opportunités pour la gestion du plan de développement des compétences, plus tournée vers la sécurisation des parcours professionnels. Le responsable formation doit ainsi mieux articuler les nouveaux dispositifs et le CPF avec les stratégies d'évolution des collaborateurs.

FORMATIONS COURTES

PERFECTIONNEMENT

Ref. : 8910051

Durée :  
2 jours - 14 heures

Tarif :  
Salarié - Entreprise : 1550  
€ HT

Repas inclus

### OBJECTIFS

Maîtriser les étapes clés de l'élaboration du plan de développement des compétences, du recueil des besoins à la consultation des représentants du personnel  
Déterminer le dispositif de départ en formation correspondant à chaque besoin  
Mettre en place le plan de développement des compétences

### EVALUATION

Les compétences visées par cette formation font l'objet d'une évaluation.

### POUR QUI ?

Responsables formation  
Responsables des ressources humaines  
Toute personne impliquée dans l'élaboration du plan d'une entreprise

### PRÉREQUIS

Connaître les fondamentaux de la gestion de la formation en entreprise

### COMPÉTENCES ACQUISES

Participer à l'élaboration d'un plan de développement des compétences

### PARCOURS PÉDAGOGIQUE

E-quiz amont  
Présentiel  
E-quiz aval

### PROGRAMME

Construire et piloter le plan de développement des compétences

#### **Cerner la place du plan de développement des compétences dans la stratégie de l'entreprise**

- Les grandes évolutions initiées par la réforme de 2018
- Lier le plan de développement des compétences à la GPEC et à la stratégie de l'entreprise
- Perfectionner l'articulation du plan avec le CPF et l'alternance

Partage d'expériences : sur la synergie entre le CPF et la participation des entreprises

#### **Construire le plan de développement des compétences**

##### **Recenser les besoins**

- Mettre en oeuvre les outils de recueil des besoins : entretien professionnel, entretien d'évaluation, bilan de compétences...
- Impliquer l'encadrement dans la collecte des besoins
- Arbitrer entre les objectifs stratégiques de l'entreprise, les attentes de la hiérarchie et les demandes des salariés

##### **Analyser et traduire les besoins**





- Recourir aux nouveaux dispositifs
- Utiliser l'ensemble des instruments de développement des compétences : Validation des Acquis de l'Expérience, bilan de compétences, CEP, POE...
- Déterminer si l'action peut ou doit être réalisée hors temps de travail ou dans le temps de travail

Test de connaissances : quizz

#### **Rédiger le plan selon la nouvelle présentation**

- La nouvelle définition de l'action de formation contenue dans la réforme de 2018
- Élaborer l'architecture du plan

Étude de cas : choix d'un dispositif de formation

#### **Définir le budget et financer le plan**

- Procéder au chiffrage du plan suivant la nouvelle législation
- Appliquer les conditions d'imputabilité des actions de formation
- Optimiser les relations avec son Opérateur de Compétences (OPCO)
- Rechercher des financements complémentaires
- Évaluer le coût des départs en formation hors temps de travail

Test de connaissances : quizz sur la réforme

#### **Valider et promouvoir le plan**

##### **Consulter les représentants du personnel**

- Maîtriser la procédure de consultation selon les nouvelles procédures
- Les documents à communiquer et les délais à respecter
- Mesurer la portée de la consultation, notamment en matière fiscale

##### **Vendre le plan en interne**

Mise en situation : sélection de prestataires, communication auprès de la direction, des managers et des salariés

#### **Mettre en oeuvre le plan**

##### **Pratiquer l'achat de formation**

##### **Faire vivre le plan de développement des compétences**

- Organiser le suivi administratif et logistique du plan
- Évaluer les résultats

Exercice d'application : mise en place d'un tableau de bord de suivi

Plan d'action personnel : simulation d'élaboration de son prochain plan de développement des compétences

## **INTERVENANTS**

Christophe PARMENTIER

Directeur Associé

CLAVA

## **MOYENS HUMAINS, TECHNIQUES ET PÉDAGOGIQUES**

Évaluation en 3 phases : Pendant la formation : un bilan quotidien effectué par l'intervenant  
À chaud : à la fin de la formation, un bilan qualité pour mesurer l'atteinte des objectifs  
À froid : à J +3 mois, une évaluation du transfert des acquis en situation professionnelle

## **LIEUX ET DATES**

À distance

17 et 18 nov. 2022

03 et 04 avr. 2023

16 et 17 nov. 2023

