

Construire et faire vivre son plan de développement des compétences

Objectifs de formation

- Maîtriser les étapes clés de l’élaboration du plan de développement des compétences

Objectifs pédagogiques

- S’approprier une méthode d’élaboration et de gestion du plan de Développement des compétences
- Piloter la démarche formation.

Durée : 03 jours - 21 heures

Mise à jour le : 17 juin 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

1695 €

Dates :

Les 07, 14, 21 Octobre 2026

Les 03, 10, 17 Décembre 2026

Les 11, 18, 25 Mars 2027

Les 10, 18, 24 Juin 2027

Prérequis

- Aucun

Public

- Toute personne impliquée dans l'élaboration du plan de développement des compétences

Programme

LES ATTENDUS D'UN PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (PDC)

- 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

LE BUDGET FORMATION

- 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

CONSTRUIRE SON PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

- **Construction du PDC :**
- Recueillir les besoins individuels / collectifs : 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 les besoins**
- Utiliser l'ensemble des instruments de développement des compétences et les différents dispositifs de financement
- **Rédiger le PDC**
- Architecture, contenu, présentation

VALIDER ET PROMOUVOIR LE PLAN

- Maîtriser la procédure de consultation selon les nouvelles procédures
- Vendre le plan en interne auprès de la direction, des managers, des salariés

METTRE EN OEUVRE LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

- Dispositifs formation.
- Formations obligatoires et hors plan.
- Modes d'organisation / méthodes pédagogiques.
- Choix des prestataires : Qualiopi, certification, autres critères, appel d'offres.
- Outil : support de suivi du PDC et du budget.
- Préparer le bilan formation : 4 niveaux d'évaluation, tableaux de bord et indicateurs.

Modalités pédagogiques

- Alternance d’apports théoriques et pratiques
- Exercices d’applications construits à partir des informations transmises par le commanditaire
- Travail en sous-groupe
- Document de synthèse remis à l’issue de la formation
- Matériel : aucun

Modalités d'évaluation des acquis

- En amont de la formation : recueil des attentes, réunion de cadrage
- Pendant la formation : Test, QCM, cas pratiques, mises en situation
- En aval de la formation : évaluation à chaud, évaluation à froid.

Financement

- OPCO sous conditions
- Entreprise
- Individuel

Dates et horaires

- Intra-entreprise en concertation avec l’entreprise
- Inter-entreprises, selon planning de formation ORDIA
- Horaires de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

Le bâtiment est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), pour tout autre handicap, nous contacter pour mise en place des moyens de compensation. Les services proposés sont

accessibles à tous sous couvert :

- que l’information soit transmise suffisamment en amont aux équipes afin de permettre la mise en place des moyens de compensation
- que les moyens de compensation n’appartenant pas au centre puissent effectivement être mis en place (interface de communication…)
- que la formation envisagée soit compatible avec le handicap.

Référent handicap et personnel sensibilisé

Prévention des ruptures de parcours en formation

- Création d'un climat bienveillant et inclusif dès le démarrage pour favoriser l'implication de chacun.
- Identification des niveaux et besoins individuels afin d'adapter le rythme et les explications (tour de table).
- Méthodes pédagogiques variées (démonstrations, cas pratiques, échanges collectifs) pour maintenir l'attention et l'intérêt.
- Questions fréquentes de la part de l'intervenant/e et valorisation des apports des participant·e·s pour renforcer l'engagement.
- Temps de reformulation ou appui individuel si nécessaire afin d'éviter le décrochage.
