

Plan de Développement des Compétences

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

Compétences visées

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

Participants / Prérequis

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

Prérequis : Aucun prérequis.

THEMES TRAITES	
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) 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) 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 La priorisation et les arbitrages • Les acteurs et l'importance de leur implication • Les critères de départage La communication du PDC • Les relations avec le comité social et économique (CSE) • La « vente » du PDC en interne Le suivi de la réalisation • Prévisionnel vs réalité : une approche dynamique • Le suivi de réalisation et le suivi budgétaire

Moyens et méthodes pédagogiques

En Présentiel :

Salle de formation, vidéo projection, un support de formation sera communiqué à l'ensemble des participants résumant les aspects théoriques, les astuces et les points clés.

Les techniques d'animation seront actives et se baseront sur des cas concrets apportés par le formateur et/ou les participants. Elles alterneront les apports de connaissances, des exemples réels (situations rencontrées par les participants ou le formateur). Les participants travailleront sur des études de cas pratiques et des mises en situation.

Plan de Développement des Compétences

En Distanciel :

Les sessions en distanciel se déroulent sur le logiciel Teams. Les classes virtuelles sont supervisées par notre équipe digitale, pour accompagner les participants.

Via le potentiel des outils du logiciel, la pédagogie sera active et ludique. Les participants pourront travailler par groupe ou sous-groupe dans des salles séparées. Les documents peuvent être partagés et interactifs pour une animation vivante et stimulante.

En Live :

Formation se déroulant dans nos locaux en présentiel, sur un écran Multifonctions de communications (MFC). Cette modalité est proposée afin de garder les bénéfices de la formation présentielle, tout en ayant un formateur à distance. Cela offre la possibilité également d'intégrer des participants à distance dans une formation en présentiel. La borne interactive permet un affichage dynamique et une meilleure fluidité et cohérence dans les échanges. C'est un outil complet qui permet au formateur d'offrir une formation présentielle enrichie d'interactivités digitales.

Evaluations

Un questionnaire de préformation est transmis aux participants avant le démarrage de la formation. Il permet au formateur d'évaluer les besoins des participants et peut ainsi calibrer au mieux son intervention.

Des évaluations formatives jalonnent le parcours afin de mettre en évidence les points forts des apprenants et leurs axes d'amélioration. Ces évaluations permettent aux formateurs d'identifier les problématiques et d'affiner leurs approches pédagogiques.

Une évaluation de satisfaction à « chaud » évalue les différents axes « qualité » de la formation, puis une à « froid » 2 mois après la fin du parcours pour prendre en considération le retour d'expérience, l'adaptation au poste de travail, l'évolution et les besoins des participants.

Toutes nos évaluations seront transmises à travers un lien ou un QR code qui redirigera vers la plateforme « Drag'n Survey ».

Intervenant :

Consultant. Formateur RH – Spécialisé en ingénierie des compétences et de la formation – Habilité Formations communes au dialogue social (INTEFP)- IPRP enregistré.

Modalités et délai d'accès : Pour toute inscription, contactez nos conseillers qui vous accompagneront (conseil@sesame-formation.re) / 02.62.22.02.02

Aucun délai n'est requis.

Durée : 2 jours, soit 14 heures.

Lieu et date(s) actualisé(s) : cf site web : www.sesame-formation.re

Coût HT : Nous consulter

Accessibilité :

Nos salles, ainsi que celles de nos partenaires sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nos logiciels distanciels offrent également des outils qui permettent de répondre à vos besoins.

Pour toute demande, nous vous invitons à contacter notre référent Handicap.

Programme mis à jour en avril 2026.