

## Plan de développement des compétences : de sa définition à sa mise en oeuvre

Maîtriser les étapes d'élaboration d'un plan conformément à la législation et aux orientations stratégiques de l'entreprise

### PUBLIC

Responsables de formation débutants – Chargés de formation – Assistants formation – Collaborateurs de la fonction RH – Toute personne en charge du plan de développement des compétences

### PRÉ-REQUIS

Avoir une connaissance préalable de la réglementation de la formation professionnelle

### NIVEAU D'EXPERTISE

Fondamentaux

### LES POINTS FORTS

Cette formation est éligible au CPF dans le cadre du bloc 2 du Titre Manager du développement des ressources humaines (RNCP 35604)

Construction d'un plan de développement des compétences à partir d'un cas fil rouge reprenant toutes les étapes essentielles

Proposition d'outils opérationnels pour accompagner les participants dans la mise en oeuvre du plan : trame de présentation du plan, tableau de bord, outils de recueils des besoins...

Élaboration d'un plan d'actions

### MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et transfert
- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

### SATISFACTION ET EVALUATION

Code  
**510048**

Durée  
**2 jours / 14 heures**

Tarif Inter\*  
**1 659 € HT**

\*Repas inclus (en présentiel)

## Objectifs pédagogiques

- Analyser le cadre réglementaire et les orientations stratégiques de son entreprise
- Construire le plan de développement des compétences en suivant les étapes clés
- Présenter le plan afin de le faire approuver auprès des acteurs internes de l'entreprise
- Gérer le plan de développement des compétences : de son déploiement à son suivi

## Programme de la formation

### Engagement

Vous vous engagez dans votre formation. Connectez-vous sur votre espace participant et complétez votre questionnaire préparatoire. Votre formateur recevra vos objectifs de progrès. Auto-évaluez vos compétences pour suivre vos progrès à l'issue de votre formation.

## Analyser le cadre réglementaire et les orientations stratégiques de son entreprise

### Définir le cadre légal du plan de développement des compétences

- Financement du plan et obligation de l'employeur de former
- Définition de l'action de formation et contenu du plan
- Formations obligatoires, formations hors temps de travail, certifications professionnelles et nouvelles modalités pédagogiques
- Lien renforcé GPEC/GEPP et formation
- Plan de développement des compétences et CSE
- Quiz : identifier le cadre légal du plan

### Situer les enjeux de la formation pour son entreprise afin de concevoir le plan de développement des compétences

- Elaboration d'une politique de formation en lien avec la stratégie de l'entreprise
- Repenser le processus d'élaboration du plan

L'évaluation des compétences

- sera réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le formateur selon les modalités de la formation.

- Evaluation de l'action de formation en ligne sur votre espace participant :

- ▶ A chaud, dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'Avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service

- ▶ A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail

- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

#### **ACCOMPAGNEMENT FORMATION À DISTANCE**

En cas de nécessité, une assistance technique et pédagogique est joignable entre 8h30 et 18h (jours ouvrés):

- par téléphone : 01 83 10 10 10

- par mail : [care-formation@lefebvre-dalloz.fr](mailto:care-formation@lefebvre-dalloz.fr)

Une réponse immédiate est apportée ; si besoin, le demandeur est mis en relation avec un expert dans un délai maximum de 48h.

- Le rôle de la direction, des managers, des représentants du personnel
- Fixation du calendrier
- Cas pratique : reconstituer les grandes étapes de la construction du plan de développement des compétences

## **Construire le plan de développement des compétences en suivant les étapes clés**

### Organiser le recueil des besoins de formation

- Organisation du recueil des besoins et tenir compte des obligations provenant de l'entretien professionnel
- Identification des besoins en compétences de l'entreprise : méthodes d'analyse
- Mesure des attentes de la direction, des managers et des salariés : recueillir l'information, trier, organiser
- Elaboration des thèmes de formation, formuler leurs objectifs
- Structuration du plan dans le temps
- Synthèse : observation d'un recueil fictif des besoins (cas fil rouge 1/5)

### Construire le plan pluri-annuel au format compétence

- Cas pratique : élaborer un plan de développement des compétences fictif (cas fil rouge 2/5)

### Gérer le budget envisagé

- L'arbitrage et l'intégration du management au processus
- Négociation du budget formation avec la direction
- Cas pratique : préparer le budget du plan et définir les clés d'arbitrage (cas fil rouge 3/5)

## **Présenter le plan pour le faire approuver auprès des acteurs internes de l'entreprise**

### Préparer les éléments clés à présenter selon les interlocuteurs

- Présentation du plan à la direction générale
- Présentation du plan au CSE : informations à transmettre, possibilité de modifier le calendrier de consultation, consultation des représentants
- Promouvoir le plan en interne : auprès de l'encadrement, des salariés
- Mise en situation : défendre les arguments pour valider le plan auprès de la direction et du CSE (cas fil rouge 4/5)

## **Gérer le plan de développement des compétences : de son déploiement à son suivi**

### Piloter le déroulement du plan de développement des compétences

- Planification des actions et suivi du réalisé
- Choix de l'organisme de formation, optimisation et suivi budgétaire selon les dispositifs de formation



- Mise en œuvre du plan : suivi logistique et administratif
- Cas pratique : concevoir un tableau de bord de pilotage et de suivi du plan (cas fil rouge 5/5)

### Analyser le plan en instaurant un suivi qualitatif

- Repenser la place et le rôle de l'évaluation des actions dans un contexte de développement des compétences
- Etudier le contenu du plan et évaluer
- Partage d'expériences : les actions et outils pour mettre en place un suivi qualitatif
- Exercice de synthèse : identifier les points essentiels de son plan d'actions pour chaque étape du plan

### Transfert

Votre parcours de formation se poursuit dans votre espace participant. Connectez-vous pour accéder aux ressources, auto-évaluer vos compétences acquises pendant votre formation et faciliter la mise en œuvre de vos engagements dans votre contexte professionnel.

### A noter

... \_\_\_\_\_

En amont et en aval de la formation, le positionnement pédagogique sera effectué à l'aide d'un questionnaire d'auto-positionnement.

## Prochaines sessions

### PARIS

- 24-25 Sep. 2026
- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026 – Session Garantie

### A DISTANCE

- 24-25 Sep. 2026
- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026 – Session Garantie

### AIX-EN-PROVENCE

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

### BORDEAUX

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

### CHAMBERY

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

### GRENOBLE

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

### LILLE

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

### LYON

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

### MARSEILLE

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

### MONTPELLIER

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

### NANTES

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

### NICE

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

### NIORT

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

### PAU

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

### RENNES

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

### ROUEN

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

### STRASBOURG

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

### TOULOUSE

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

## TOURS

- 21-22 Oct. 2026
- 5-6 Nov. 2026
- 14-15 Déc. 2026

