



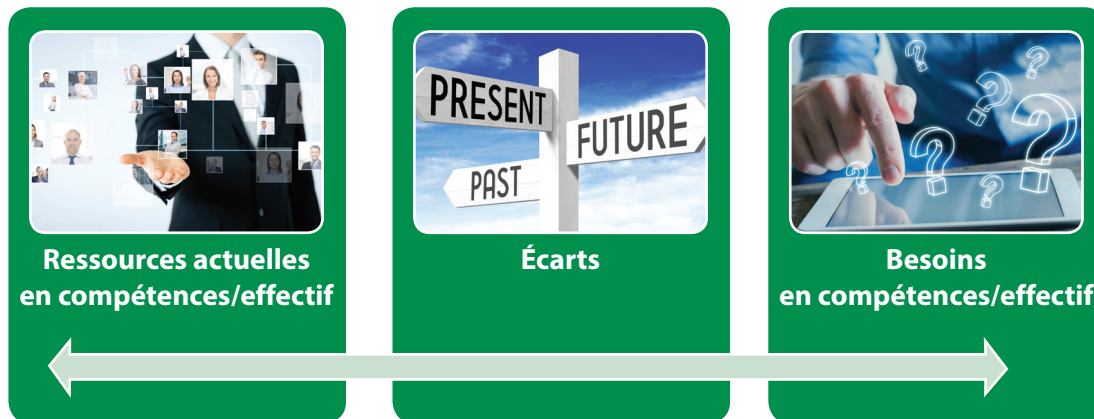
FICHE MÉTHODE

Établir un plan de développement des compétences



Le plan de développement des compétences rassemble les actions de formation retenues pour développer l'activité de la PME, améliorer ses services, tout en veillant au parcours professionnel de ses salariés.

1. S'inscrire dans une démarche GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)



L'employeur doit anticiper les évolutions économiques, juridiques, digitales ou environnementales et réfléchir aux besoins en formation des salariés pour poursuivre ou développer leurs activités.

La formation est inscrite dans une démarche stratégique de développement de la PME.

2. Identifier les besoins et priorités de développement des compétences

- Procéder au recensement des besoins en recueillant des informations auprès des représentants du personnel, auprès des salariés lors des entretiens professionnels ou annuels d'évaluation.
- Préciser l'écart entre l'existant et les objectifs attendus en matière de performance.
- Vérifier si l'écart est attribuable à un manque de compétences.
- Établir des priorités au regard des attentes, des objectifs et des enjeux organisationnels.

3. Construire un plan de développement des compétences

- Formuler des objectifs de développement des compétences en fonction des priorités retenues.
- Distinguer les formations obligatoires (celles qui conditionnent l'exercice d'une activité professionnelle) et les formations à l'initiative de l'employeur dites non obligatoires.
- Identifier les apprentissages à mettre en place en fonction de la nature des besoins.
- Prendre en compte les moyens disponibles, le contexte organisationnel de la PME.
- Indiquer un budget et un échéancier.
- Dresser le plan de développement des compétences.
- Communiquer le plan de développement des compétences aux membres du CSE (Comité économique et social).

4. Définir les contenus de formation lorsque la formation est dispensée en interne

- Déterminer des objectifs de formation.
- Mettre en place des séances d'apprentissage.
- Identifier des critères et créer des outils d'évaluation des apprentissages.
- Valider, expérimenter le programme, mettre à jour le programme de formation.



5. Rechercher un organisme de formation lorsque la formation est dispensée en externe

- Identifier des fournisseurs potentiels et préparer un appel d'offres et/ou un cahier des charges.
- Évaluer les offres de service en fonction des critères établis.
- Négocier une entente/un contrat de services.

6. Évaluer la gestion du développement des compétences

- Mesurer la satisfaction des participants, les apprentissages réalisés, le transfert des apprentissages en milieu de travail, les impacts organisationnels, la conformité aux politiques et aux procédures en vigueur...
- Analyser les pratiques, dresser un bilan et formuler des recommandations.

Exemple de plan de développement des compétences

Formations obligatoires								
Intitulé de la formation	Objectif de développement des compétences	Apprentissage à mettre en place	Salarié concerné	Postes occupés	Durée de la formation	Dates de début et de fin de la formation	Coût de la formation	Budget de financement de la formation
Formations à l'initiative de l'employeur dites non obligatoires								
Intitulé de la formation	Objectif de développement des compétences	Apprentissage à mettre en place	Salarié concerné	Postes occupés	Durée de la formation	Dates de début et de fin de la formation	Coût de la formation	Budget de financement de la formation

→ **Actions assimilées à des actions de formation** : VAE, bilan de compétences, actions d'accompagnement, d'informations et de conseils dispensées aux créateurs / repreneurs d'entreprises...