

10

Construire le plan de développement des compétences

Points clés

- 1 Vérifier la cohérence entre les besoins et les moyens mobilisés
- 2 Méthodologie de travail recommandée
- 3 Planifier et organiser la formation
- 4 Établir un budget et piloter la formation

Enjeux et étapes clés

Construire le plan de développement des compétences, c'est programmer toutes les actions que l'employeur décide de mettre en place pour les salariés de l'entreprise, en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise.

Le plan de développement des compétences peut se composer d'actions de formation, de bilan de compétences et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Formaliser le plan de développement des compétences est une démarche utile à toute entreprise, quelle que soit sa taille.

Bon à savoir

Si l'entreprise a conclu un accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise établies en cohérence avec le contenu de cet accord détermineront le contenu du plan de développement des compétences.

1 Vérifier la cohérence entre les besoins et les moyens mobilisés

Avant de construire le plan de développement des compétences, l'employeur doit avoir une vision claire des projets et de la stratégie de son entreprise, des compétences détenues et des besoins de formation de ses collaborateurs.

Un diagnostic préalable des besoins de formation et des compétences détenues par l'entreprise permet à celle-ci de réfléchir à ses besoins en formation.

Bon à savoir

Depuis le 1er janvier 2019, il n'est plus nécessaire de classer les actions de formation en différentes catégories.

Il peut être utile toutefois de distinguer les actions de formation dites « obligatoires » (autrement dit qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application de la réglementation) ou non. Cette distinction a en effet un impact sur les modalités de mise en œuvre possible (pendant ou hors temps de travail).

2 Méthodologie de travail recommandée

La loi ne « formate » pas la méthode de construction du plan de développement des compétences.

Les actions du plan de développement des compétences peuvent être présentées :

- Par chronologie,
- Par type d'action (formation, bilan de compétences, VAE...),
- Par thématique de formation (par exemple informatique, langues, management),
- Par nature de formation (interne ou externe),
- Par type de bénéficiaire (les salariés concernés par service, par métier...),
- Par objectif pédagogique, c'est-à-dire en fonction des compétences et connaissances à acquérir...

En revanche, si l'entreprise compte plus de 50 salariés, il est obligatoire de présenter le plan de développement des compétences au Comité Social et Economique (CSE).

Bon à savoir

Le plan de développement des compétences est prévisionnel. En cas de situation imprévue, telles que des nouvelles missions ou des commandes qui n'avaient pu être identifiées au moment de la mise au point du plan de développement des compétences, il peut être modifié en cours d'année.

3 Planifier et organiser la formation

Choisir les dates de départs en formation, c'est définir le calendrier le plus propice à la mise en œuvre des formations en tenant compte des différentes contraintes de l'entreprise : périodes d'activité, impératifs liés à la charge de travail, délai dans lequel les compétences acquises seront nécessaires...

Il s'agit également de décider des modalités d'organisation des formations : externe ou interne, pendant ou hors temps de travail... La concertation avec les principaux acteurs de l'entreprise est vivement conseillée afin de garantir la réussite du projet.

Le plan de développement des compétences est généralement annuel (du fait de l'obligation de consulter le CSE sur son contenu chaque année). Une possibilité est toutefois ouverte : prévoir par accord d'entreprise qu'il soit élaboré pour une période de 3 ans.

4 Établir un budget et piloter la formation

Quelques passages obligés pour maîtriser les dépenses de formation : étudier les offres de formation précises et chiffrées, faire jouer la concurrence, négocier les coûts avec les prestataires de formation, rechercher les financements appropriés avec l'aide des conseillers Fafiec...

Par ailleurs, le plan de développement des compétences constitue un précieux tableau de bord pour :

- Assurer la gestion de la formation dans l'entreprise : absence des salariés en formation, envoi des convocations, démarches à effectuer auprès du Fafiec...,
- Communiquer sur les priorités de formation de l'entreprise et faciliter les demandes d'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF),
- Impliquer les managers chargés de gérer les absences de leurs collaborateurs et de favoriser l'utilisation des nouvelles connaissances acquises.

En savoir plus

- [Fiche 9](#) « La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) »
- [Fiche 29](#) « Le rôle des représentants du personnel »
- [Fiche 31](#) « L'intervention financière du Fafiec »
- [Fiche 38](#) « La formation interne »
- [Fiche 40a](#) « Départ en formation »
- [Fiche 41](#) « Évaluer la formation »
- Site Internet www.fafiec.fr

Exemple

Voici, à titre indicatif, un calendrier des étapes clés d'élaboration d'un plan de développement des compétences :

- **Dès janvier** : mise en œuvre et réalisation du plan de développement des compétences de l'année en cours,
- **En mai** : bilan d'étape des premières actions réalisées et point sur les actions à venir,
- **De juin à août** : identification et analyse des besoins de l'entreprise en matière de formation et transcription en objectifs,
- **En septembre** : définition d'une stratégie et de priorités de formation et élaboration d'un projet de plan de développement des compétences de l'année à venir,
- **En fin d'année** : consultation des représentants du personnel sur la réalisation du plan de développement des compétences et l'élaboration de celui de l'année à venir.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- Formaliser le plan de développement des compétences de l'entreprise permet d'optimiser la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise.
- Cette démarche doit s'appuyer sur un diagnostic préalable des besoins de formation et des compétences.
- Le chef d'entreprise peut utiliser d'autres outils, comme l'entretien professionnel, pour bâtir le plan de développement des compétences.