



Notre Cabinet vous propose d'accompagner vos salariés dans leurs projets professionnels de mobilité interne (évolution transversale, réorientation...).

Quel public ?

Tous les salarié(e)s de votre entreprise peuvent en bénéficier.
 Pour des salarié(e)s dont un besoin de positionnement ou d'évolution dans leur poste, dans ou hors l'entreprise est souhaité ou demandé.
 La prestation est ouverte à tout public. Pour les personnes en situation de handicap des aménagements sont possibles, nous contacter.

Quelles conditions ?

Le Plan de développement des compétences (PDC) doit se faire avec l'accord express du/de la salarié(e) et comprendra des entretiens avec la hiérarchie et les services RH ou Direction.
 Le PDC se déroule généralement durant le temps de travail. Obligation de conventions d'engagement entre le/la salarié(e), l'entreprise et le prestataire fixant les étapes et objectifs

Modalités d'accès : Présentiel et/ ou Visio

Délai d'accès : nous contacter

Aller plus loin ensemble ...

Qu'est-ce qu'un Plan de Développement des Compétences ?

L'objectif d'un PDC est de permettre à un salarié de construire un projet professionnel à partir d'une méthodologie définie en impliquant son entreprise. Le plan de développement des compétences nécessite un volontariat du salarié et l'implication de l'entreprise.

Quel est son coût ?

2000 Euros

Qui le finance ?

Le PDC peut se réaliser dans le cadre du Plan de Formation de votre entreprise ou du CPF (prise en charge cpf, OPCO (PDC) possible pour partie sur le budget Bilan de compétences du salarié).

Comment se déroule-t-il ?

Un Plan de Développement des Compétences dure environ 24 heures réparties sur 3 mois (temps comprenant une partie du travail personnel), par séances de 1h30 à 3h et comprend 3 entretiens tripartites au plus.

La méthodologie comprend les 3 phases comme suit :

- 1- La **phase préliminaire ayant pour but de déterminer avec l'entreprise et le/la salarié(e), le besoin.**
- 2- La **phase d'investigation** est une phase d'analyse des motivations, d'évaluation des compétences et de détermination des possibilités d'évolution professionnelle. Un bilan intermédiaire est fait pour valider la faisabilité d'un projet en interne si besoin.
- 3- La **phase de conclusion** récapitule les résultats et permet de déterminer les freins ou facteurs favorisant la réalisation du projet et établit le plan d'action du/de la bénéficiaire.

Entretiens avec l'entreprise :

- **Optionnel - Un en amont du démarrage** du plan de développement avec le hiérarchique et/ ou service RH
Objectif : positionner la demande,
- **Un entretien tripartite** avec le salarié (hiérarchie, salarié et Genera RH) afin de situer les engagements et attentes de chacun
- **Un entretien intermédiaire**
Objectif : permettre d'identifier les premières pistes de projet professionnel et leur faisabilité
- **Un entretien final de restitution**
Objectif : valider le projet et prévisionnel d'action

Une synthèse est remise au/à la salarié(e) et à l'entreprise avec l'accord du salarié.

L'intervenant :

Sylvaine LAMY
Psychologue
du Travail et
consultante RH

Emeline LE
GRAND DE
MERCY
Assistante