



# Fiche N° O 29

## Plan de développement des compétences

Le développement des compétences fait appel à différents leviers d'actions : la formation, le compagnonnage et le tutorat, des actions de types séminaires ou conférences, la mobilisation des réseaux métiers, la mise à disposition des ressources, le co-développement, le fonctionnement en groupe de pairs, l'accompagnement collectif et individuel des agents, etc.

Le plan de développement des compétences qui formalise les compétences à développer et les différents leviers d'actions est un document-clé de la feuille de route ministérielle compétences-formation aussi bien à l'échelle nationale que régionale.

### Type de dispositif

**Le plan de développement des compétences** définit une stratégie pluriannuelle de maintien et de développement des compétences collectives et individuelles nécessaires à la réalisation des missions, en anticipant les besoins en compétences liés aux évolutions de l'environnement professionnel. Il identifie les leviers à mobiliser pour y parvenir sur la période du plan (3 ans). Il est fondé sur l'analyse des écarts existant entre les compétences nécessaires et les compétences réellement disponibles au moment de son élaboration.

Plusieurs niveaux de plans de développement des compétences coexistent dans nos ministères : le plan national de développement des compétences (PNDC) au niveau d'un programme LOLF, au niveau d'une zone de gouvernance des effectifs (impliquant l'ensemble des services de la zone).

## Description du dispositif

Le plan de développement des compétences est construit à partir de documents de contexte :

X		Document de contexte	Plan de développement des compétences	Programme de formation
Niveau national	Le responsable de programme	En articulation avec : - la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) - la feuille de route ministérielle à 3 ans les travaux de prospectives nationales conduits par le groupe stratégique des compétences (GSC)	Elabore le plan national de développement des compétences(PNDC) à 3 ans	Elabore et décline son <b>programme national annuel de formation</b>
Niveau régional	Le responsable de la zone de gouvernance des effectifs (RZGE)	En articulation avec : - le document stratégique régional (DSR) - le volet gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) du DSR	Elabore le plan régional de développement des compétences(PRDC) sur 3 ans	Elabore et décline son <b>programme régional annuel de formation</b>
Niveau local	Le responsable d'un service ministériel ou interministériel	En articulation avec les orientations de la zone de gouvernance des effectifs (ZGE), l'entretien professionnel et l'entretien de formation	X	Peut élaborer et décliner un <b>programme local de formation</b>



En lien avec

## Acteurs et rôles

**Au niveau national**, les responsables de programme, en dialogue avec les services, élaborent un plan national de développement des compétences (PNDC) pour une durée de trois ans. Il a pour objet l'évolution des compétences existantes à maintenir ou à faire émerger dans les domaines métiers au moyen de leviers d'actions clairement identifiés. Ce document forme le cadre du programme national annuel de formation de chaque programme.

**Au niveau régional**, en tant que RBOP délégués, les directeurs régionaux ont la charge du développement des compétences sur l'ensemble de leur zone de gouvernance des effectifs. Ils associent étroitement à la détermination des orientations régionales en matière de maintien et de développement des compétences, les chefs de service ministériels ou interministériels relevant de la zone de gouvernance. Ceci s'inscrit dans le prolongement du document stratégique régional (DSR) et son plan de GPEEC/GPRH. Ainsi, le directeur régional assure un lien essentiel entre le niveau central (orientations nationales de chaque direction générale) et le niveau régional.

**Au niveau local** (administration centrale et services territoriaux), les chefs de service sont responsables du maintien et du développement des compétences collectives et individuelles des agents de leur service. Ils ont la responsabilité essentielle de conduire les entretiens professionnels et de formation annuels. Outre le dialogue permanent nécessaire entre les agents et leurs responsables hiérarchiques, ces entretiens permettent de repérer les besoins en compétences individuels d'abord, mais également collectifs, et de les confronter aux orientations du service. La mise en place d'un programme local de formation (PLF) est à l'initiative des services.

Le CMVRH « <http://intra.cmvrh.sg.e2.rie.gouv.fr/> » apporte son appui aux services dans le cadre d'une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour l'élaboration des plans de développement de compétences et/ou de programmes de formation.

### Pour aller plus loin :

- Cadre organisationnel du système compétences-formation au sein de nos ministères : <http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/axes-strategiques-ministeriels-competences-a17871.html>
- Feuille de route ministérielle de la politique compétences-formation de 2018-2020 : <http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/axes-strategiques-ministeriels-competences-a17871.html>
- Fiche CEDIP « En Lignes » n°42-2 : « [Un outil au service du diagnostic des compétences](#) »