



Construire et présenter le plan de développement des compétences

code web PLFO

Gérer avec efficacité l'élaboration et le suivi du plan

DURÉE : 2 jours

PRIX : 1 490 € HT (1 788 € TTC)

Formation animée par notre partenaire **GERESO**
(Expert en gestion RH - Droit social - Paie)

PARTICIPANTS

RESPONSABLES ET COLLABORATEURS DES SERVICES FORMATION, CHARGÉS DE MISSION FORMATION, RESPONSABLES ET ASSISTANTS RH/PERSONNEL.

Prérequis : Connaître l'environnement juridique de la formation ou d'avoir participé à une formation sur le Droit de la formation professionnelle.

OBJECTIFS

- ▶ Appréhender l'évolution du cadre légal du plan de développement des compétences.
- ▶ Connaître les différentes étapes d'élaboration du plan.
- ▶ Clarifier les besoins en formation et mettre en place un arbitrage efficient.
- ▶ Concevoir un plan adapté aux besoins de l'entreprise et à l'évolution de la législation.
- ▶ Structurer le plan et le présenter aux Institutions Représentatives du Personnel (IRP).



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans
votre ville (ou à Distance)

www.performances.fr
code web : PLFO

CLIQUEZ ICI



Programme en 2 jours

Élaborer la politique formation en lien avec la stratégie de l'entreprise

- ▶ Zoom sur les impacts de la dernière réforme, les obligations de l'employeur.
- ▶ > Quiz sur les dispositions de la formation professionnelle continue
- ▶ Adapter la stratégie de l'entreprise à son contexte socio-économique et juridique.
- ▶ Traduire les composantes de la stratégie en axes de formation.
- ▶ > Atelier : définir les axes de formation en fonction des origines stratégiques.
- ▶ Présenter la note d'orientation "formation" à la direction.
- ▶ > État des lieux des pratiques.
- ▶ > Atelier : rédiger une note d'orientation.

Recueillir et arbitrer les besoins de formation

- ▶ Les différentes typologies de besoins – Distinguer besoin / envie de formation.
- ▶ Les méthodologies de recueil des besoins : enquêtes par questionnaires, entretiens individuels, méthode matricielle...
- ▶ > Analyse d'exemples de formulaires de recueil des besoins et partage d'expériences.
- ▶ Hiérarchiser les besoins recueillis : arbitrages à privilégier, responsabilisation des parties prenantes.
- ▶ > Mise en situation : déterminer les priorités en termes de formation.

Construire le plan de développement des compétences : une articulation entre cadre juridique, politique formation et dispositifs existants

- ▶ Quelles sont les principales conditions de réussite et phases dans l'élaboration du plan ?
- ▶ > Analyse commentée d'exemples de supports de projet de plan et de suivi de plan.
- ▶ Évolution de la typologie des actions de formation et intégration de l'apprentissage dans le champ de la formation professionnelle.
- ▶ Sélectionner le mode d'organisation de la formation : interne, inter, intra, e-learning, blended learning...
- ▶ Associer les méthodes pédagogiques et supports de formation adaptés.
- ▶ Exploiter les fondements de la relation entre GPEC et formation.
- ▶ Conjuguer les dispositifs d'accès à la formation et leur financement : Plan de développement des compétences, contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage – Compte Personnel d'Activité, Validation des Acquis de l'expérience, Bilan de compétences – PRO-A, CPF de transition...

- ▶ Élaborer des parcours de professionnalisation.
- ▶ > Étude de cas : piloter la formation professionnelle – Besoins individuels.
- ▶ Chiffrer les besoins de formation
- ▶ > Atelier sur le budget type d'une action de formation.
- ▶ Sélectionner les prestataires dans une démarche qualité.
- ▶ Élaborer une stratégie d'optimisation du budget de formation.
- ▶ > Étude de cas : piloter la formation professionnelle – Besoins collectifs.

Présenter et mettre en forme le plan de développement des compétences

- ▶ IRP et formation : quelles sont les obligations légales de l'entreprise ?
- ▶ Consultations du CSE, documents à fournir, négociation triennale.
- ▶ Contenu et présentation du plan de développement des compétences.
- ▶ Tableaux de bord et indicateurs.
- ▶ > Cas pratique : déterminer les Indicateurs pertinents à mettre sous contrôle selon les spécificités de l'entreprise.
- ▶ Organiser la communication autour du plan de développement des compétences.
- ▶ > Synthèse et quiz final.

Tour de table pour recueillir les attentes des participants

Moyens pédagogiques : Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation

Évaluation des acquis formation : réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Sanction du parcours : Attestation de fin de formation