

Du plan de formation au plan de développement des compétences : conception et mise en œuvre

Réf : PLANDEV



OBJECTIFS DE LA FORMATION

Repenser son plan de formation après la réforme du 5 septembre 2018 pour le transformer en plan de développement des compétences
Élaborer et présenter un plan adapté aux besoins de l'entreprise
Savoir communiquer sur le plan aux différents acteurs
Maîtriser la mise en œuvre et le suivi du plan de formation



2 jours soit 14h



Voir calendrier



990 € HT / participant



Public / Prérequis

PROGRAMME

Rappel du cadre réglementaire

Les responsabilités de l'employeur
La responsabilité du salarié
L'évolution de l'action de formation
Les modes de départ en formation
Le rôle et les missions des acteurs de la formation : DG, IRP, RH, OPCO, CEP...

Place et enjeux de la formation dans son entreprise

Elaborer une politique de formation : lier stratégie, activités, emplois, compétences
Définir les priorités
Impliquer la direction, le management, les IRP dans le diagnostic
Fixer le calendrier et établir le processus d'élaboration du plan

Recueillir et analyser les besoins

Organiser le recueil des besoins
Impliquer les managers dans l'identification des besoins
Recueillir l'information, trier, organiser
Identifier les besoins et distinguer : demande, envie et besoin de formation
Elaborer les thèmes de formation, formuler leurs objectifs

Déterminer les moyens et construire le plan

Définir les actions de formation répondant le mieux aux besoins.
Différencier les types d'actions
Elaborer des parcours professionnels : conditions et critères de sélection
Traiter les demandes individuelles
Structurer le plan dans le temps

Chiffrer le dispositif envisagé

Estimer les frais pédagogiques et coûts stagiaires des actions
Identifier et optimiser les financements
Evaluer l'investissement formation
Définir les clés d'arbitrage et intégrer le management au processus
Négocier son budget formation

Présenter et « vendre » le plan

Mettre en forme le plan de formation
Faire une présentation générale par action ou par projet
Déterminer la communication et les canaux pour chaque type d'acteur
Présenter le plan à la DG : faire arbitrer et valider son plan
Informé et consulter le CE : calendrier, informations, format de présentation
Promouvoir le plan en interne : auprès de l'encadrement, des salariés...

Acheter des formations

Les nouvelles règles de qualité en matière de formation
Définir les objectifs de chaque formation
Sélectionner l'offre de formation
Gérer la relation avec les prestataires

Mettre en place et suivre les actions

Organiser les formations
Communiquer sur les actions
Planifier les actions, suivre le réalisé
Assurer le suivi logistique et administratif

Faire le bilan et évaluer le plan

Analyse des écarts et correction
Evaluer les actions, des acquis, des effets de la formation
Traiter les remontées
Communiquer sur les résultats

Responsable RH/Formation, assistant RH/Formation, ou toute personne chargée de la conception et/ou du suivi du plan.



Méthodes et Moyens pédagogiques

Apports théoriques et mises en perspectives, exercices pratiques.
Construction d'outils opérationnels pour appliquer la méthodologie à son entreprise.
Salles équipées : vidéoprojecteur et paperboard. Chaque stagiaire dispose d'un support de cours papier ou électronique et de matériel de prise de notes.



Validation

Attestation de stage



Profil intervenant

Consultant expert en RH / Formation



Suivi et Évaluation de l'action

Exercices pratiques, quizz pour valider les acquis, compte rendu de fin de formation et analyse interne
Questionnaire « évaluation de la formation » rempli par le stagiaire



La formation est accessible aux personnes à mobilité réduite et toute demande d'adaptation peut être étudiée en amont de la formation en fonction du besoin des personnes. Nous contacter pour plus d'informations



Lieu : Site de Metz : JCD FORMATION - 193 rue Metman - 57070 METZ - 03 87 37 97 70

Site de Pompey : KAPEDIA - 132 Rue Léonard de Vinci - 54340 POMPEY - 03 83 49 80 80

Document mis à jour le 12/12/2022