

Objectifs :

Maîtriser les étapes clés de l'élaboration du plan de développement des compétences, du recueil des besoins à la consultation des représentants du personnel
Déterminer le dispositif de départ en formation correspondant à chaque besoin
Mettre en place le plan de développement des compétences

Public concerné et prérequis :

Responsables formation Responsables des ressources humaines Toute personne impliquée dans l'élaboration du plan d'une entreprise

Aucun pré-requis n'est nécessaire pour suivre cette formation

Qualification des intervenants :

Formation animée par un consultant spécialisé

Moyens pédagogiques et techniques :

Vidéo-projecteur, Paper-board,
Evaluation au début de la formation sur les attentes
Théorie, Mises en situation, Cas Pratiques
Exercices
Support de cours envoyé par mail

Durée, effectifs :

14 heures.
11 stagiaires.

Programme :

Cerner la place du plan de développement des compétences dans la stratégie de l'entreprise

Les grandes évolutions initiées par la réforme de 2018
Lier le plan de développement des compétences à la GPEC et à la stratégie de l'entreprise
Perfectionner l'articulation du plan avec le CPF et l'alternance
Partage d'expériences : sur la synergie entre le CPF et la participation des entreprises

Construire le plan de développement des compétences
Recenser les besoins

Mettre en œuvre les outils de recueil des besoins : entretien professionnel, entretien d'évaluation, bilan de compétences...

Impliquer l'encadrement dans la collecte des besoins

Arbitrer entre les objectifs stratégiques de l'entreprise, les attentes de la hiérarchie et les demandes des salariés

Analyser et traduire les besoins

Recourir aux nouveaux dispositifs

Utiliser l'ensemble des instruments de développement des compétences : Validation des Acquis de l'Expérience, bilan de compétences, CEP, POE...

Déterminer si l'action peut ou doit être réalisée hors temps de travail ou dans le temps de travail

Rédiger le plan selon la nouvelle présentation

La nouvelle définition de l'action de formation contenue dans la réforme de 2018

Élaborer l'architecture du plan

Étude de cas : choix d'un dispositif de formation

Définir le budget et financer le plan

Procéder au chiffrage du plan suivant la nouvelle législation

Appliquer les conditions d'imputabilité des actions de formation

Optimiser les relations avec son Opérateur de Compétences (OPCO)

Rechercher des financements complémentaires

Évaluer le coût des départs en formation hors temps de travail

Valider et promouvoir le plan

Consulter les représentants du personnel

Maîtriser la procédure de consultation selon les nouvelles procédures

Les documents à communiquer et les délais à respecter

Mesurer la portée de la consultation, notamment en matière fiscale

Vendre le plan en interne

Mise en situation : sélection de prestataires, communication auprès de la direction, des managers et des salariés

Mettre en œuvre le plan

Pratiquer l'achat de formation

Faire vivre le plan de développement des compétences

Organiser le suivi administratif et logistique du plan

Évaluer les résultats

Exercice d'application : mise en place d'un tableau de bord de suivi

Plan d'action personnel : simulation d'élaboration de son prochain plan de développement des compétences

Modalités d'évaluation des acquis :

Evaluation tout au long de la formation
Evaluation en fin de formation sur l'atteinte des objectifs
Evaluation à froid de 15 jours à 2 mois après la fin de la formation

Sanction visée :

Une attestation de stage sera remise à chaque participant.

Matériel nécessaire pour suivre la formation :

Délais moyens pour accéder à la formation :

Inscription au plus tard 15 jours avant le démarrage de l'action

Accessibilité aux personnes à mobilité réduite : Oui

OUI

Tarif :

520,00 €

Taux de satisfaction de la formation :

87.24