

● Nature de l'action

Action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

● Personnel concerné

Toute personne amenée à élaborer ou à participer à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise.

● Pré-requis

Connaitre les notions clé de la GPEC ou avoir suivi le module « Comprendre les notions clés de la GPEC ».

● Objectifs pédagogiques

Être capable de :

1. construire le plan de développement des compétences
2. élaborer un plan en lien avec les projets de l'entreprise et les projets individuels des salariés
3. mettre en place et évaluer les actions concourant au développement des compétences

● Modes d'évaluation

Une évaluation qualitative de la formation est demandée aux stagiaires en fin de stage.

● Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques,
- Travaux individuels ou par groupes, exercices développés à partir d'une action pilote apportée par chaque participant,
- Travaux inter-sessions,

Documentation : un support de cours est remis aux stagiaires.

● Sanction de la formation

- Remise d'une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action.
- Cette formation ne fait pas l'objet d'une évaluation des acquis.

● Durée et rythme

2 jours, 14 heures

● Lieu

ASFO PAU

PROGRAMME

DU PLAN DE FORMATION AU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

- Connaître le cadre légal et les points clés de la réforme de la formation professionnelle.
- Articuler GPEC et formation.

LES NOUVELLES REGLES DU FINANCEMENT DE LA FORMATION

- La contribution légale unique
- Les nouveaux circuits du financement de la formation

MISE EN ŒUVRE DU PLAN

- les droits et les obligations de l'employeur et du salarié.
- Plan de développement des compétences et stratégie d'entreprise
- Se repérer dans les différents dispositifs de financement : la Pro-A, le CPF, le CPF de transition professionnelle,
- les nouvelles formes de formations : l'AFEST, la formation à distance

ELABORATION DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

- Du recensement des besoins au projet de plan
 - Distinguer besoin de formation professionnelle et besoin de compétences
 - Utiliser toutes les sources de recensement des besoins
 - Prendre en compte les entretiens managériaux et les entretiens professionnels
 - Articuler le plan de développement des compétences et le Compte Personnel de Formation (CPF)
- Chiffrer le plan de développement des compétences
 - La contribution employeur
 - Evaluation de l'investissement formation
 - Chiffrage et négociation du budget
- Formaliser le plan et consulter les IRP
 - Les choix de mise en forme du plan
 - Organiser le travail avec la commission formation
 - Informer et consulter le CSE
 - La formation dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)
- Mettre en place les actions et parcours
 - La nouvelle définition des actions
 - Acheter la formation et gérer la relation avec les prestataires
 - Organiser des actions en optimisant les ressources internes

EVALUER UNE FORMATION : LES PRATIQUES

- Les 4 niveaux d'évaluation de la formation
- Présentation d'un bilan de formation professionnelle
- Communication sur les résultats