

Construction et gestion de son plan de développement des compétences



A DISTANCE



PRÉSENTIEL

STRATEGIE DE L'ENTREPRISE, GPEC ET FORMATION

La formation, avantage compétitif pour l'entreprise
Le cercle vertueux Stratégie / Objectifs / GPEC / Formation
Spécificités des PME

BASES JURIDIQUES ET ÉVOLUTIONS RÉCENTES DU DROIT

L'évolution du droit de la formation
La formation tout au long de la vie
Individualisation et employabilité
La sécurisation des parcours professionnels
Les acteurs externes à l'entreprise : OPCO, CDC, ...
La loi du 5 mars 2014 et la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :
- Une modification profonde des règles fiscales de financement
- Le Compte Personnel de Formation en euros
- Les entretiens professionnels, les autres obligations de l'employeur et les risques de pénalité
- Le Conseil en Evolution Professionnelle
Qualité et évaluation de l'offre de formation : datadock, Cnefop ou label France-Compétences
Autres dispositions légales

RECUEILLIR DES BESOINS DE FORMATION

L'analyse des besoins stratégiques : de l'écart de compétence au besoin de formation
Outils et méthodes : le recueil des besoins et autres sources : entretien d'évaluation, entretien professionnel, entretien de seconde partie de carrière, revue des talents, CEP, bilans de compétences...

ARTICULER DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS ET CONSTRUIRE LE PLAN

Priorisation des besoins et construction du plan
Méthodes et supports pédagogiques
Consultation des représentants du personnel

MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DU PLAN DE SEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Planification des actions

ANIMER ?

CHOISIR ET APPLIQUER LES METHODES D ÉVALUATION

Sélection des prestataires
Formation et temps de travail
L'optimisation du budget formation et le financement des actions

OBJECTIFS

Maîtriser la législation de la formation
Connaître et intégrer les nouvelles dispositions légales et celles de la loi Avenir Professionnel (n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel)
Savoir élaborer le plan de développement des compétences
Optimiser le budget formation
Assurer un suivi administratif opérationnel

PRÉ-REQUIS

Aucun

PUBLIC

Tout public RH et manager ayant pour mission d'établir son plan de formation

METHODES PEDAGOGIQUES

AVANT LA FORMATION : IMPLIQUER

Questionnaire pré-formation et/ou recueil des besoins pour préciser les attentes individuelles

PENDANT LA FORMATION : APPLIQUER

Méthodes actives et participatives
Apports théoriques (10%), mises en pratique (70%) et échanges (20%)
Elaboration de son plan d'actions personnalisés

APRÈS LA FORMATION : ACCOMPAGNER

4 rappels de contenu envoyés par mail
Suivi post-formation

RESSOURCES PEDAGOGIQUES

Support de cours, exercices

ÉVALUATION

Évaluation des compétences

Tests, cas pratiques, exercices, mises en situation, jeux de rôle...

Évaluation de la formation

Questionnaire de satisfaction stagiaire
Synthèse fin de stage du formateur

VALIDATION

Attestation de fin de formation Attestation de présence

MODALITÉS DE SUIVI D'EXÉCUTION DE LA FORMATION

Le contrôle de l'exécution de la formation est assuré par le formateur

DATES