

Plan de départs volontaires (PDV) : de la procédure à l'accompagnement des salariés ?



PRÉSENTIEL

Objectif général

Maîtriser le cadre juridique d'un plan de départs volontaires et sa mise en œuvre
Accompagner les collaborateurs dans un contexte de PDV

LE PLAN DE DEPART VOLONTAIRE : Evolutions juridique et loi travail (envoyé une semaine avant la formation)

Webinar envoyé avant la formation pour reprendre les principales évolutions de la réforme sur la loi travail, particulièrement le plan de départ volontaire et la réforme sur les droits des salariés sur la formation

LES POINTS CLÉS POUR METTRE EN PLACE UN PLAN DE DEPART VOLONTAIRE

Mobiliser les partenaires sociaux et la DIRECCTE

Définir les conditions d'un PSE en lien avec votre GPEC (ou sans pour les structures plus petites)

Identifier les ressources internes (indemnisation, pilotage, commission de suivi)

Définir des conditions viables en lien avec la RSE

PDV ou LICECO* ?

Déployer un accompagnement et connaître les ressources externes : les pièges à éviter, coût de l'opération, solutions attendues

LE PLAN D'ACTION A METTRE EN ŒUVRE

Savoir communiquer et présenter le projet à vos salariés – jeu de rôle en groupe et présentation au groupe (média training filmé)

Anticiper les situations à risques : numéro vert, point information conseil, aide à la décision, appui des RRH, circuit d'information

PDV : les principales mesures mises en place par les entreprises (ex : PSA et BPCE)

Identifier les axes pertinents et réduire le risque de précarité des futurs anciens collaborateurs : la

Commission de suivi

Valoriser vos réussites : **la marque employeur.**

OBJECTIFS

Identifier les étapes, les acteurs à mobiliser et le périmètre avec ou sans PSE

Etre en mesure de négocier avec les des partenaires sociaux

Identifier les points de vigilance

Estimer le montant des indemnités du PDV

Diffuser une communication adaptée au contexte

Anticiper les réactions des salariés post-annonce et y faire face

Sécuriser les projets des collaborateurs et les accompagner individuellement

PRÉ-REQUIS

Connaître à minima la réforme sur la loi travail et les obligations employeurs (article L4121 & la loi n° 2018-771).

PUBLIC

DRH, RRH, responsables recrutement, chargé de recrutement des adhérents « Grands Comptes » d'Uniformation (mutuelles, ONG, IRC, structures d'insertion sociale, etc.).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

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 personnalisé

APRÈS LA FORMATION : ACCOMPAGNER

4 rappels de contenu envoyés par mail
Suivi post-formation

RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

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

Cf planning

Référents pédagogiques

Nos intervenants sont des spécialistes du domaine visé et sont sélectionnés selon un processus de qualification très rigoureux permettant d'évaluer notamment : leur expérience professionnelle, leurs compétences pédagogiques, leur capacité d'animation, leur personnalité et leur créativité...