









Outils et Méthodologie du plan de développement des compétences

OBJECTIFS

-  Respecter les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle
-  Appréhender une méthodologie pour bâtir un plan de développement des compétences en adéquation avec la stratégie de l'entreprise et les nouvelles dispositions légales
-  Recueillir et arbitrer les besoins de formation
-  Communiquer sur le plan de développement des compétences et le présenter aux instances représentatives du personnel
-  Piloter et développer la démarche formation
-  Transformer la dépense formation en investissement productif

PROGRAMME

LA DEMARCHE FORMATION

Définitions
Les acteurs internes
Le rôle du Responsable formation

BATIR UN PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES EN ADEQUATION AVEC LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET LES NOUVELLES DISPOSITIONS LEGALES

Les évolutions législatives
Les obligations de l'employeur
Les logiques de l'investissement formation
Tenir compte du contexte socio-économique de l'entreprise
Définir les axes prioritaires et structurer les besoins
Rédiger la note d'orientation et la note de lancement

RECUEILLIR, ANALYSER, ARBITRER ET HIERARCHISER LES BESOINS DE FORMATION

Qu'est-ce qu'un besoin de formation ?
Les méthodes de recueil
Les macro-besoins
Les besoins collectifs
Les besoins individuels
La gestion des besoins hors plan
La méthode matricielle
Analyser, arbitrer et hiérarchiser les besoins

ELABORER LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le processus d'élaboration du plan de développement des compétences
Exemple de calendrier
Le budget formation
Le contenu et les objectifs du plan de développement des compétences
Les règles de l'apprentissage
Les typologies des actions de formation
La contractualisation
Comparatif des modes d'organisation d'une formation
Mettre en place un support
GPEC et formation
Les dispositifs d'accès à la formation
Chiffrer les besoins de formation
La clause de dédit-formation
Sélectionner les prestataires

CONSULTER LES IRP et COMMUNIQUER SUR LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Respecter la procédure de consultation
Préparer les documents à communiquer aux IRP
Présenter le plan de développement des compétences
Tableaux de bord et indicateurs
Organiser la communication RH liée à la formation professionnelle, faciliter l'adhésion des managers

DUREE

2 jours

PUBLIC

Tout acteur des ressources humaines ayant en charge la gestion de la formation (Responsable formation, assistant formation, RRH...)

Pré REQUIS

Aucun

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

PEDAGOGIE

Active et participative
Apports théoriques
Echanges d'expériences
Exercices pratiques
Etude de cas
Exemples de supports à commenter
Quiz

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonomiste, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

