

# Etablir et optimiser le plan de développement des compétences (ancien plan de formation)

Ressources Humaines / Gestion du personnel / Paie - 2022

## La formation en résumé

La Loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel du 05/09/2018 exige désormais d'inscrire l'investissement formation dans une logique de développement des compétences individuelles et collectives, aussi, comment mettre en oeuvre un plan de développement des compétences (ancien plan de formation) pertinent ? Nous aborderons les changements à prendre en compte par les entreprises, les collectes et les prises en charge auprès des nouveaux organismes collecteurs et le rôle de ces derniers (URSSAF, nouveaux OPCO, Associations Transitions Pro, Caisse des Dépôts et Consignations, etc.). Nous traiterons aussi des évolutions de l'entretien professionnel (formations obligatoires et non obligatoires + apports de l'Ordonnance Coquilles d'Août 2019), des articulations entre les initiatives individuelles de formation (CPF monétisé - autonome, CPF de Transition et de Reconversion Professionnelle) et le plan de développement des compétences, des abondements et dotations individuels ou collectifs, particuliers ou employeurs. Et bien sûr, nous aborderons les nouvelles modalités d'actions de formation prévues: AFEST (Action de formation en situation de travail) et FOAD (Formation ouverte à distance), vidéos, podcasts, LMS, blended-learning, etc.

### Objectifs :

- Concevoir le plan de développement des compétences comme un des leviers de performance de la stratégie de l'entreprise
- S'approprier toutes les nouvelles modalités pédagogiques à disposition
- Maîtriser toutes les étapes d'élaboration du plan : de la politique compétences à l'élaboration des parcours, l'établissement du budget et l'évaluation des retours en entreprise
- S'approprier et mettre en pratique les éléments clés de la Réforme issus de la loi du 05/09/2018 "Avenir Professionnel"
- Combiner les demandes individuelles de formation avec la stratégie (collective) de l'entreprise

### Participants :

- Responsables (de) Formation, Chargé(e)s de Formation, Chefs d'Entreprise (TPE-PME)
- Toute personne exerçant une mission avec une dimension RH et/ou développement des compétences
- Toute personne en mobilité ou en transition professionnelle vers des métiers RH

### Prérequis :

Cette formation ne nécessite aucun pré-requis.

**1 100 €**

(non assujetti à la TVA sauf formation à Roanne)  
Formation pouvant être éligible au CPF sous conditions  
(nous consulter)

2 jours (14 heures) 4 demi-journées (matin)

 **-10%**

Formation en tandem avec :  
**Optimiser la gestion administrative et financière de sa politique formation**

Ou

**Mettre en place et conduire les entretiens professionnels - EP**

Ou

**Les clés de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels - GEPP (ancienne GPEC)**

## Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

Sessions à venir - Nous contacter

Saint-Etienne - 04 77 49 24 66

Sessions à venir - Nous contacter

Roanne - 04 77 44 54 69

Sessions à venir - Nous contacter

## Le programme

### Intégrer la logique « compétences » dans la stratégie de l'entreprise

- Intégrer les orientations stratégiques de l'entreprise pour formuler la politique de compétences à court, moyen, voire long terme
- Prendre en compte les problématiques RH et les besoins d'évolution de compétences
- Définir les axes prioritaires
- Clarifier le rôle du Responsable R.H. ou du Responsable Formation et son positionnement interne

## Respecter le cadre législatif de référence (intégrant les derniers décrets)

- Les obligations de l'employeur et celles du salarié
- De la définition des objectifs professionnels à l'établissement des parcours
- La gestion des formations obligatoires et non obligatoires
- L' évolution de la notion de formation et l'innovation dans les parcours de professionnalisation
- La notion de co-investissement
- La gestion des actions hors et pendant le temps de travail
- Le contrôle et risques de sanctions : comment les anticiper
- La reconnaissance des acquis
- Le conseil et l'orientation des salariés
- La notion de transition professionnelle
- L'exigence de certification

## Le financement du plan de développement des compétences

- Les obligations légales et leur répartition
- Les versements volontaires
- Le rôle de l'URSSAF et les missions des OPCO, distinctes pour les entreprises de + ou de - de 50 salariés
- La mobilisation des dispositifs Employeurs et Salariés : La gestion du Compte Personnel de Formation (CPF), de l'alternance, des dispositifs PRO A....

## Concevoir le plan de développement des compétences

- Les règles du dialogue social et de consultation du Comité d'Entreprise
- La négociation d'un accord d'entreprise
- Les méthodes de recueil des besoins
- L'achat des prestations et le cahier des charges
- L'arbitrage entre les différents types constitutifs du parcours
- Sélection et conventionnement des prestataires

## Le suivi du plan

- Les tableaux et indicateurs de suivi du plan
- Préparer un dispositif d'évaluation

## Les + de la formation :

Formateur expérimenté et issu de la profession

Cette formation fait partie d'un parcours certifiant et éligible au CPF: "RRH/Développement RH": cette certification CCI menée en partenariat avec le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) vous permet de valider l'UE (Unité d'Enseignement) "Concevoir et mettre en oeuvre les stratégies de GRH - FPG 102" du diplôme Responsable Ressources Humaines (Titre de niveau 6 - Bac+3). Dès son obtention, cette certification est valable 5 ans.

## Inscription Appli CPF depuis Mon compte formation :

[Site de Lyon](#)

Taille du groupe réduite et adaptée au format distanciel

# Moyens pédagogiques et d'encadrement

## **Moyens pédagogiques et d'encadrement :**

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 3 à 12 participants maximum.

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré « [Agir et Apprendre](#) ». Parcours du formateur disponible sur simple demande.

## **Suivi et évaluation de la formation :**

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations... Qui feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

Retrouvez les modalités de la certification pouvant être associée à cette formation [en cliquant ici](#)

## **Environnement pédagogique spécifique distanciel :**

L'ensemble des outils utilisés pour l'animation de nos formations à distance regroupe les fonctionnalités permettant de recréer toutes les conditions d'une formation en présentiel : partage de documents, partage d'écran, individualisation de la prise de parole...

Une phase de validation technique avec les stagiaires est réalisée en amont de la formation pour s'assurer du bon déroulement des classes virtuelles. Les login et mdp sont transmis lors de la convocation.

Matériel requis :

Un ordinateur avec une connexion à Internet haut débit

Un micro et caméra

Une adresse mail pour la réception du lien de connexion à la classe virtuelle

Un téléphone portable avec 4G

