



Public

Responsables de formation,
Responsables RH, Personnes
ayant en charge
l'élaboration du plan de
formation

Durée :

3 jours

Evaluation & Suivi

Une évaluation à chaud est effectuée à la fin de la formation par les stagiaires à l'aide d'un questionnaire.

Pendant le déroulement du dispositif, ainsi qu'à l'issue de la formation, le consultant ECOFAC reste à disposition des participants pour répondre aux questions et/ou difficultés rencontrées lors de la mise en pratique de la formation.

Construire et mettre en œuvre le plan de formation

OBJECTIFS

- ➔ Maîtriser la réglementation en matière de formation
- ➔ Acquérir une méthode et des outils pour construire le plan de formation.
- ➔ Associer les différents dispositifs de formation
- ➔ Mettre en œuvre le plan de formation
- ➔ Optimiser le budget formation en utilisant les différents modes de financement

CONTENU

Maîtriser les aspects légaux et conventionnels de la formation professionnelle continue

Les sources du droit de la formation.
L'obligation de participation des employeurs au financement de la formation.
La notion d'action de formation et les critères d'imputabilité.
Les différentes modalités d'accès à la formation.
Les catégories d'actions au plan de formation.
La professionnalisation : contrat et période.
Le droit individuel à la formation.
Le congé individuel de formation.
Le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience.
Le rôle des instances représentatives du personnel, la consultation du CE.

Élaborer un plan de formation en lien direct avec la stratégie de l'entreprise et la gestion des compétences

Relier la politique de formation à la stratégie de l'entreprise et à ses enjeux RH.
Définir les étapes du processus d'élaboration du plan de formation.
Identifier les objectifs des services opérationnels.
Apprécier ce qui relève ou non de la formation.
Recenser les outils et méthodes nécessaires au recueil des besoins.
Impliquer les personnes concernées dans l'élaboration du plan.
Définir les priorités, faire les arbitrages nécessaires en fonction de la politique formation et du cadre conventionnel : DIF/plan, sur temps de travail/ hors temps de travail.
Mettre en forme le plan et consulter le Comité d'Entreprise.
Élaborer son process DIF. Communiquer en interne sur la politique de formation





Bien gérer la formation

Optimiser ses relations avec l'OPCA.
Suivre la convention de formation : annuelle ou pluriannuelle.
Constituer le dossier formation.
Calculer les dépenses imputables sur la contribution de l'entreprise à l'effort de formation.

MOYENS PEDAGOGIQUES

Remise de documentation de synthèse.
Retour sur expérience.

Durée

3 jours

Nombre de participants :

12 maximum

