

Du plan de formation au Plan de Développement des Compétences

Public et prérequis

RRH, responsable formation, collaborateur de service RH, assistant(e) de direction ou de gestion polyvalent(e)

Aucun

Les objectifs

- Manager le plan de développement des compétences en lien avec la stratégie de l'entreprise, les managers et les collaborateurs
- Intégrer les évolutions légales, l'ingénierie financière et pédagogique des formations
- Mettre en place l'évaluation des formations et des compétences

Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Alternance d'apports théoriques et réglementaires, de cas pratiques et de mises en situation

Mise à disposition d'outils et documents types

L'AFPI acm Formation atteste que nos formateurs disposent d'un parcours professionnel significatif en lien avec l'action de formation et de compétences pédagogiques leur permettant de dispenser ce programme.

Programme

Les outils : évolutions et nouveautés

- Plan de développement des compétences et définition étendue de l'action de formation
- CPF
- Projet de transition professionnelle
- Evolution du contrat d'apprentissage
- VAE et Bilans de compétences : des « formations assimilées » certifiantes
- AFEST ou "Actions de Formation En Situation de Travail" : dispositif clé à optimiser entre le service RH, les managers et les tuteurs
- FOAD ou "Formations Ouvertes et A Distance"
- CEP

Les évolutions des acteurs et des circuits de financement de la formation

- Les évolutions des circuits financiers
- Les évolutions des acteurs et leurs missions : opérateurs de compétences OPCO, Cour des comptes, URSSAF, France Compétences
- La répartition des contributions formation selon l'effectif de l'entreprise
- Le plan de développement des compétences, versement volontaire...
- Les nouveaux enjeux pour tous les collaborateurs, RH et responsables formation
- Le Big Bang de l'apprentissage

CENTRES DE FORMATION

Lille, Boulogne, Hénin-Beaumont, Valenciennes, Maubeuge, Cambrai, St-Omer, Calais, Béthune

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

ACCUEIL PSH

Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.

Les + afpi

- 1300 Jeunes formés par an
- 600 contrats d'alternance à pourvoir
- 750 entreprises partenaires
- Accompagnement individualisé
- Diplômes reconnus par l'Etat

- Savoir-être, management, sécurité
- Pédagogie innovante (par projets, en îlots, projet Voltaire, Olympiades des métiers)
- Equipement en machines modernes qui préparent aux métiers de demain

10 CENTRES

dans le Nord Pas-de-Calais situés au coeur des bassins industriels et d'emploi

Les impacts des dispositifs pour les différents acteurs

- Les entreprises
- Les salariés
- Les organismes de formation & CFA

Du plan de formation au plan de développement des compétences

- Définir des objectifs professionnels, un processus pédagogique et des modalités d'évaluation
- Des actions de formation en présentiel, en tout ou partie à distance ou en situation de travail
- Le recueil des besoins : méthodes, circuits, entretien professionnel et entretien annuel de performance
- Se conformer à l'échéance de l'entretien professionnel renouvelé
- Des outils accompagnant le développement des compétences : les référentiels de compétences, les grilles de criticité...
- Des outils de communication avec les IRP : la BDU, négociation d'accords....
- Un outil de développement de la performance de l'entreprise

Optimiser son plan de développement des compétences

- Respecter les nouvelles obligations
- Identifier les modalités d'apprentissage relevant des nouvelles actions formatives
- Optimisation de la recherche de formations certifiantes et formalisation de parcours certifiants
- Définir les priorités, organiser son plan selon les critères en cours, gérer les budgets et les faire valider
- Budgétiser son plan de développement des compétences et maximiser son financement avec les différents dispositifs existants
- Intégrer les managers au processus : construire et inclure des actions formatives avec l'encadrement
- Rédiger un cahier des charges, un appel d'offres, choisir un prestataire

Faire vivre son plan de développement des compétences

- Suivi budgétaire et qualitatif
- Mettre en place des critères d'évaluation des actions de formation et des compétences
- Identification des axes d'amélioration pour une stratégie formation et compétences gagnante

Modalité d'évaluation

- Attestation

Suivi de la formation

Le suivi de l'exécution de l'action se fait par :

- L'émargement de feuilles de présence par chaque stagiaire.
- La fiche d'évaluation de stage

Version documentaire

PR5/ENR/01 V.3