



Construire et piloter le plan de développement des compétences

Ref 8910051

Construire et piloter le plan de développement des compétences

Formations courtes

Perfectionnement	3 jours (21 heures)	Paris
------------------	---------------------	-------

Du recueil des besoins à la mise en place du plan de son entreprise

La nouvelle réforme de 2018 vient modifier considérablement le paysage de la formation professionnelle et les nombreux dispositifs proposés. Elle offre de nouvelles opportunités pour la gestion du plan de développement des compétences, plus tournée vers la sécurisation des parcours professionnels. Le responsable formation doit ainsi mieux articuler les nouveaux dispositifs et le CPF avec les stratégies d'évolution des collaborateurs.

Objectifs

Maîtriser les étapes clés de l'élaboration du plan de développement des compétences, du recueil des besoins à la consultation des représentants du personnel

Déterminer le dispositif de départ en formation correspondant à chaque besoin

Mettre en place le plan de développement des compétences

Pour qui ?

Responsables formation Responsables
des ressources humaines Toute personne
impliquée dans l'élaboration du plan d'une

entreprise

Prérequis

Code dokélio : 50547

Connaître les fondamentaux de la gestion de la formation en entreprise

Compétences acquises:

Participer à l'élaboration d'un plan de développement des compétences

Programme

Cerner la place du plan de développement des compétences dans la stratégie de l'entreprise

- Les grandes évolutions initiées par la réforme de 2018
 - Lier le plan de développement des compétences à la GPEC et à la stratégie de l'entreprise
 - Perfectionner l'articulation du plan avec le CPF et l'alternance
- Partage d'expériences : sur la synergie entre le CPF et la participation des entreprises

Construire le plan de développement des compétences

Recenser les besoins

- Mettre en oeuvre les outils de recueil des besoins : entretien professionnel, entretien d'évaluation, bilan de compétences...
- Impliquer l'encadrement dans la collecte des besoins
- Arbitrer entre les objectifs stratégiques de l'entreprise, les attentes de la hiérarchie et les demandes des salariés

Analyser et traduire les besoins

- Recourir aux nouveaux dispositifs
- Utiliser l'ensemble des instruments de développement des compétences : Validation des Acquis de l'Expérience, bilan de compétences, CEP, POE...
- Déterminer si l'action peut ou doit être réalisée hors temps de travail ou dans le temps de travail

Test de connaissances : quizz

Rédiger le plan selon la nouvelle présentation

- La nouvelle définition de l'action de formation contenue dans la réforme de 2018
- Élaborer l'architecture du plan

Étude de cas : choix d'un dispositif de formation

Définir le budget et financer le plan

- Procéder au chiffrage du plan suivant la nouvelle législation
- Appliquer les conditions d'imputabilité des actions de formation
- Optimiser les relations avec son Opérateur de Compétences (OPCO)
- Rechercher des financements complémentaires
- Évaluer le coût des départs en formation hors temps de travail

Test de connaissances : quizz sur la réforme

Valider et promouvoir le plan

Consulter les représentants du personnel

- Maîtriser la procédure de consultation selon les nouvelles procédures
- Les documents à communiquer et les délais à respecter
- Mesurer la portée de la consultation, notamment en matière fiscale

Vendre le plan en interne

Mise en situation : sélection de prestataires, communication auprès de la direction, des managers et des salariés

Mettre en oeuvre le plan

Pratiquer l'achat de formation

Faire vivre le plan de développement des compétences

- Organiser le suivi administratif et logistique du plan
- Évaluer les résultats

Exercice d'application : mise en place d'un tableau de bord de suivi

Plan d'action personnel : simulation d'élaboration de son prochain plan de développement des compétences

1995€ HT

Prochaines sessions

Paris

18 au 20 nov. 2019

18-11-2019

20-11-2019

[S'inscrire](#)

[Nous contacter](#)