

Construire le plan de formation

Public Cadre dirigeant - DRH - RRH - Responsable de formation - chargé de formation

Durée 4 jours : 2 + 2 - 28 heures

Nombre de participants 10 personnes maximum.

Objectif Identifier les dispositifs d'accès à la formation et de financement. Élaborer le projet de plan de formation. Consulter le Comité d'Entreprise. Préparer la mise en œuvre du plan de formation. Mettre en œuvre le DIF et la "portabilité"

- Contenu**
- 1 Situer le cadre juridique de la formation professionnelle continue**
 - Connaître les textes applicables en matière de formation et participation des employeurs.
 - Identifier les acteurs institutionnels de la FPC.
 - Mesurer les implications pour l'entreprise de la mise en œuvre de la loi de novembre 2009.
 - Respecter l'obligation de contribution à la Formation Professionnelle Continue (FPC).
 - 2 Identifier les dispositifs d'accès à la formation et de financement**
 - Plan de formation : catégories, obligations de l'employeur.
 - Droit Individuel à la Formation : acquisition, portabilité, notion de DIF prioritaire.
 - Congé Individuel de Formation.
 - La professionnalisation, contrats et périodes : impacts de la loi de novembre 2009.
 - Le financement de la formation : impacts de la création du FPSPP et du nouveau cadre d'action des OPCA.
 - 3 Élaborer le plan de formation**
 - Définir les catégories d'actions.
 - Identifier les différentes modalités : inter ; intra ; interne.
 - Établir le budget global de formation prévisionnel.
 - Adopter une présentation dynamique du plan.
 - Préparer les consultations du Comité d'Entreprise.
 - 4 Consulter le Comité d'Entreprise**
 - Communiquer les informations légalement exigibles.
 - Donner du sens au projet de plan :
 - présenter visuellement les tendances et les objectifs.
 - Animer la consultation du Comité d'Entreprise.
 - 5 Préparer la mise en œuvre du plan de formation**
 - Responsabiliser les parties prenantes : managers et salariés, par une communication adéquate.
 - Planifier la mise en œuvre du plan.
 - 6 Mettre en œuvre le DIF et la portabilité**
 - Clarifier la distinction "plan", "CIF" et "DIF".
 - Définir les modalités de mise en œuvre du DIF.
 - Respecter les règles relatives à la portabilité.

Méthode pédagogique Les exercices, cas pratiques (75 % du temps en entraînements) reproduisent les situations auxquelles sont confrontés les participants et sont soutenus par un matériel pédagogique conçu pour une mémorisation rapide et une application immédiate.

Evaluation des acquis

- 1 - Une évaluation à chaud de l'action de la part des stagiaires.
- 2 - Dans la semaine suivante, une analyse des évaluations et un avis du formateur sur les participants est envoyé au N+1
- 3 - Une évaluation à froid des acquis des stagiaires est mis en place 6 semaines après l'action puis envoyé au N+1

SICAMEVE

Cabinet Conseil en Ressources Humaines

4 rue Franck Camille Cadet - ZIE Les Sables - 97427 ETANG SALÉ

06 92 20 14 28 - contact@sicameve.com - www.sicameve.com