Les points-clès de la gestion de la formation

★★★★★

FE-14 **3 Jours (21 Heures)**

Description

La formation professionnelle connaît actuellement une profonde réforme. Les responsables de la formation et du développement des compétences doivent s'approprier ce nouvel environnement légal pour construire la politique formation la mieux adaptée aux enjeux de leur entreprise.

À qui s'adresse cette formation ?

Pour qui

Toute personne en charge de la gestion de la formation professionnelle continue. Chargè(èe) de formation. Assistant(-te) de formation. Responsable de formation. Responsable Ressources Humaines.

Prérequis

Aucun

Les objectifs de la formation

- Piloter la politique de formation de l'entreprise.
- Prendre du recul par rapport à ses pratiques pour mieux cerner ses marges de manœuvre dans les relations avec les IRP.
- Optimiser le budget.
- Élaborer et mettre en œuvre le plan de d'adaptation et de dèveloppement des compètences.
- Intégrer le Compte Personnel de Formation dans une logique de co-investissement.

Programme de la formation

Utiliser de façon opèrationnelle les textes de la formation professionnelle

- La textes applicables.
- Les acteurs du système de formation professionnelle : Les OPCO ; France compètences.

Identifier les modalitès d™accès à la formation

- Du plan de formation au plan d™adaptation et de dèveloppement des compètences : les obligations de l™employeur en matière de formation ; la nouvelle dèfinition de l™action de formation :
- Règles spècifiques à l'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST) et à la formation à distance. le bilan à 6 ans - l'abondement correctif.
- Le Compte Personnel de Formation : règles d'acquisition et de mobilisation. rôle de la Caisse des Dèpôts.
- Abondements et refinancements.
- L'alternance : Pro-A, contrats de professionnalisation et apprentissage.

S™approprier le système de financement de la formation professionnelle

- Les contributions et la collecte. Les financements, selon la taille de l'entreprise.

Construire un processus d™èlaboration du plan adaptè aux besoins de l™entreprise et de ses collaborateurs

- Inscrire la politique formation dans les enjeux de l'entreprise et de l'èvolution de ses emplois.
- Construire le plan de dèveloppement des compètences : saisir les opportunitès offertes par la nouvelle dèfinition de l'action de formation.
- Dèfinir des processus adaptès aux rythmes de l™entreprise. Trouver des espaces de co-investissement entreprise - salariès.

Consulter le CSE et communiquer sur le plan de formation

- Valider les informations transmises via la base de donnèes uniques.
- Prèparer la consultation, communiquer sur la politique formation.

Accompagner les salariès Informer les salariès sur les dispositifs :

- Projet de transition professionnelle, CEP, bilan de compètences, VAE...
- Mettre en œuvre l™entretien professionnel : assurer la traçabilitè en vue de l™entretien de bilan.

Certification

- Évaluation des compètences à certifier via un questionnaire en ligne intègrant des mises en situation (40 minutes).
- Pour en savoir plus sur les activitès à distance
- Un module d'entraînement 'Pratiquer l'ècoute active'.