

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Acquérir une méthode d'élaboration du plan de développement des compétences
- Déployer le processus formation et développement des compétences.
- Gérer la formation et maintenir l'employabilité des salariés.

### PUBLIC VISE

- Collaborateur souhaitant ou devant gérer la formation continue et le développement des compétences.

**PRE REQUIS :** maîtriser les points clefs de la réforme de la FP 2018

**DURÉE :** 7 Heures

- **Formule en présentiel**  
1 jour + suivi à 6 mois offert

### INTERVENANT

- Consultant expert en ressources humaines  
20 ans d'expérience professionnelle.

### EVALUATION

- **Attestation de Formation**

### A Noter :

- Cas pratique : entraînement à la construction d'un plan de développement des compétences articulé avec tous les dispositifs de formation et modalités d'apprentissage

### PROGRAMME DE FORMATION DETAILLE

Définir le processus de construction du plan de développement des compétences :

- Définir les orientations, les priorités de formation de l'entreprise.
- Recueillir les besoins collectifs et individuels.
- **Analyser les besoins recensés et retenir le dispositif de formation et les modalités pédagogiques adéquats.**
- **Ventiler selon les nouveaux critères**
- Négocier en interne sur le niveau de financement du PDC
- Présenter le plan prévisionnel et la politique de développement des compétences auprès des représentants du personnel (CSE)
- Communiquer le plan définitif auprès de la hiérarchie.
- Organiser la planification du déroulement du plan de développement des compétences.

#### Les modalités pédagogiques innovantes

- Présentiel – Distantiel – Mixte – Focus sur l'AFEST

#### L'Employabilité des salariés : obligation maintenue

- Informer les salariés sur les dispositifs de formation, certifications métiers et rôle du C.E.P. dans la construction des parcours individualisés

#### Le rôle du CSE : négociation d'accords d'entreprises sur le développement des compétences et GPEC portant sur les thématiques :

- Les emplois sensibles, les actions prioritaires, les niveaux de qualifications, les certifications métiers, les formations obligatoires ou non obligatoires, le maintien de la rémunération, les dispositifs
- Le niveau de financement du plan DC, les abondements.
- Le calendrier de la FC, des réunions calées sur le processus RH interne. Entretien professionnel/bilan à 6 ans.
- Les modalités de mise en œuvre du Compte Personnel Formation

Evaluation à chaud du module de formation et engagements des participants à trois actions à mener.

### METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

- Centrée sur la pratique, notre démarche pédagogique sera **active et interactive**.
- Recours à plusieurs modes d'animation **actifs** dans lesquels l'intervenant propose en alternance :
  - des exercices concrets individuels et collectifs ;
  - des apports méthodologiques ;
  - **des mises en situation** et entraînement ;
  - **discussions et échanges** sur les situations professionnelles à gérer au quotidien.

### MODALITES D'ORGANISATION

- Limite de 6 participants sauf intra entreprise.
- En limitant le déplacement du stagiaire. Aix en Provence ou Marseille.
- Coût H.T. devis envoyé sur demande

Contactez nous ! [www.conseil-formation-competences.fr](http://www.conseil-formation-competences.fr) ou 06 87 41 24 75

