

## PROGRAMME DE FORMATION EN PRESENTIEL

Article L6353-1 du code du travail

### CONSTRUIRE ET METTRE EN ŒUVRE LE PLAN DE FORMATION DANS L'ENTREPRISE

Objectifs pédagogiques	<p>A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Élaborer une stratégie de formation en cohérence avec les besoins de l'entreprise</li> <li>➤ Recueillir les attentes des salariés</li> <li>➤ Respecter le cadre légal du plan de formation</li> <li>➤ Mettre en œuvre et évaluer le plan de formation</li> </ul>
Public concerné	Responsables de formation, Responsables des ressources humaines, Assistants RH et Assistants ou Chargés de formation
Prérequis	Cette formation ne nécessite pas de connaissance préalable
Contenu de la formation	<p>1 – Enjeux et contours de la formation professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Origines et cadre législatif : les évolutions de la formation professionnelle continue, la réforme 2014, les obligations de consultation auprès des IRP</li> <li>➤ Les enjeux : les acteurs de la formation, la stratégie de l'entreprise</li> <li>➤ Les dispositifs : modalités de financements et droits de la formation</li> </ul> <p>2 – Élaborer le plan de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Recueillir et analyser les besoins individuels et collectifs</li> <li>➤ L'entretien professionnel</li> <li>➤ Établir les priorités</li> <li>➤ Budgéter et arbitrer</li> <li>➤ Acheter les actions de formation</li> <li>➤ Les critères de qualité et d'éligibilité d'une action de formation</li> </ul> <p>3 – Manager et suivre le plan de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Communiquer</li> <li>➤ Réaliser le suivi : indicateurs et tableau de bord, actions correctrices</li> <li>➤ Évaluer le plan de formation : modalités d'évaluation</li> </ul>
Moyens et méthodes pédagogiques	<p>Notre action de formation repose sur les principes d'interaction entre les participants et le formateur. Notre démarche de formation a pour but les principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Favoriser la participation et la réflexion afin de répondre au mieux aux questions et attentes de chacun</li> <li>➤ Alternier les apports théoriques / informatifs et pratiques</li> <li>➤ Revisiter voire construire ses outils nécessaires à la gestion du plan de formation</li> <li>➤ Intégrer des moyens d'apprentissage ludiques</li> </ul> <p>Les moyens pédagogiques utilisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Support Power Point remis aux stagiaires pour faciliter la prise de notes.</li> <li>➤ Tout au long de l'animation de la formation, des exercices et quizz sont proposés afin de dynamiser l'apprentissage.</li> <li>➤ Remises de fiches pédagogiques pour approfondir certaines thématiques.</li> <li>➤ A la fin de chaque module un cas pratique d'application est réalisé pour mesurer les acquis réalisés.</li> <li>➤ A la fin de la formation, un cas pratique d'évaluation portant sur l'application générale des modules est réalisé afin de mettre en application et de mesurer les compétences acquises.</li> </ul>

Durée de la formation et modalités d'organisation	3 jours soit 21 heures de formation. Le nombre de participants requis est de 6 minimum à maximum 12 personnes.
Lieu de la formation	Au centre de formation RurbanCoop ou au sein des entreprises clientes.
Moyen techniques	Ordinateur, vidéoprojecteur, tableau blanc.
Suivi et modalités d'évaluation	<p>A chaud :</p> <p>Évaluation de la satisfaction des participants : questionnaires sur les conditions de déroulement, les points forts, les points à améliorer.</p> <p>Évaluation de l'acquisition des compétences : réalisation d'une évaluation par cas pratique en fin de formation.</p> <p>A froid :</p> <p>Questionnaire 3 mois après la formation pour évaluer les actions mises en œuvre, les écarts par rapport aux compétences attendues suite à la formation.</p>
Profil du ou des formateurs	Formatrice-consultante, 20 ans d'expérience dans les RH dont l'animation de formations, Ingénierie de formation dans le domaine des RH depuis 2015.