

## Comment doit-on élaborer un plan de formation dans le nouvel environnement lié à la Réforme ?

<p><b>PERSONNES CONCERNEES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigeants, Assistants de Direction, DRH, Responsables des Ressources Humaines ou du Personnel, Responsables de Formation, Responsables Administratifs, comptables ;</li> <li>➤ <b>Toute personne en charge du « dossier formation » de l'entreprise</b></li> </ul> <p><b>OBJECTIFS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Appréhender les enjeux de la réforme de la FPC.</li> <li>• Maîtriser les nouvelles modalités techniques en matière de formation professionnelle.</li> <li>• Savoir intégrer les principaux changements dans son plan de formation.</li> </ul>	<p><b>DEMARCHE PEDAGOGIQUE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alternance d'apports théoriques et méthodologiques à partir des exemples concrets des participants.</li> <li>▪ Échanges d'expériences entre stagiaires d'une part et entre les stagiaires et l'animateur, d'autre part.</li> </ul> <p><b>DUREE</b> 1 jour (7heures)</p>
<p><b>PROGRAMME</b></p>	
<p><b>Les changements opérationnels essentiels de la réforme :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Structuration du plan de formation en 3 types d'actions</li> <li>• Création d'un droit individuel à la formation (DIF)</li> <li>• La mise en place d'un contrat de professionnalisation</li> <li>• La période de professionnalisation</li> <li>• Le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)</li> <li>• Mise en place d'entretiens professionnels obligatoires tous les 2 ans.</li> <li>• La mise en place d'un passeport de formation pour chaque salarié</li> <li>• La revalorisation du bilan de compétences.</li> </ul> <p><b>Les risques et enjeux des changements instaurés par la réforme :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisationnels / managériaux</li> <li>- Financiers</li> <li>- Administratifs</li> <li>- Juridiques</li> </ul> <p><b>Elaborer un « vrai plan de formation »</b> Le plan de formation et son environnement Définition du plan de formation, Structuration.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La démarche de construction d'un plan de formation :             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les 5 questions élémentaires que l'on doit se poser,</li> <li>2. Les étapes méthodologiques.</li> <li>3. Réflexion du décideur (analyse des activités actuelles, objectifs de développement, compétences nécessaires, compétences actuelles, objectifs de formation).</li> <li>4. Expression individuelle des salariés et droit individuel à la formation (DIF).</li> <li>5. Plan de formation (typologie des formations et impacts en terme de temps de travail et mode de financement, programme de formation, actions de professionnalisation.</li> </ol> </li> </ul> <p><b>Auto diagnostic : Positionnement de chaque entreprise par rapport à ses propres méthodes d'élaboration du Plan de Formation.</b></p> <p><b>Formalisation d'une démarche d'action</b></p>