

GÉRER ET OPTIMISER SON BUDGET FORMATION SUITE À LA RÉFORME

PROGRAMME

A- L'EVOLUTION DES DISPOSITIFS DE FORMATION

- Rappel des dispositifs actuels et présentation des enjeux de la réforme de 2018
- Les évolutions :
 - Du plan de formation vers le Plan d'Adaptation et de Développement des Compétences - PDC
 - Les obligations de l'employeur (contrôle tous les 6 ans)
 - La nouvelle définition de l'Action de formation
 - La fin de la catégorisation des actions dans le plan
 - Du CPF (monétarisation) et la création d'un CPF de transition
 - Du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) renforcé
 - De l'Alternance
- Les articulations possibles

B- LE REORIENTATION DES FINNACEMENTS ET LEUR IMPACT SUR LE BUDGET FORMATION

- Les contributions légales, conventionnelles et volontaires
- Les impacts sur le futur budget « formation »

C- L'EVOLUTION DES ACTEURS

- France Compétences : nouvelle gouvernance nationale
- Des OPCA aux Opérateurs de compétences (OPCO) : Nouvelles missions et nouveaux périmètres (après le regroupement)
- Un nouvel opérateur pour le CEP des salariés du privé
- Les futures Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales
- La nouvelle certification pour les Organismes de Formation

D- LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE LOI ET LA PERIODE DE TRANSITION

E- L'IMPACT SUR L'ELABORATION DU FUTUR PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DU BUDGET ASSOCIE

- Identifier l'évolution du rôle et des missions du responsable formation
- Repenser le dialogue avec les partenaires sociaux
- Revoir la communication auprès des salariés et des managers (sur le CPF et le CEP, dans le cadre de l'entretien professionnel)
- Travailler avec les managers pour identifier les modalités possibles de développement des compétences en interne (FEST, Tutorat, Compagnonnage,...), formaliser les parcours et suivre leur mise en place
- Co-construire avec les OF des parcours mixant diverses modalités d'apprentissage innovantes : VAE, Blended-Learning, FOAD, etc.
- Elaborer un PDC sur 3 ans, pour en faire un véritable outil de GPEC, au service de la performance de l'entreprise.
- L'évaluation systématique des actions d'adaptation et de développement des compétences.

F- L'ELABORATION DU PLAN D' ACTIONS A COURT TERME ET MOYEN TERME DU RESPONSABLE

www.sudmanagement.fr

Réf. ERH057

Public

Responsable Formation
Responsable Ressources Humaines
Assistant(e) Formation / Ressources Humaines
Comptable en charge de la gestion du budget formation

Pré-requis

Connaître les dispositifs de formation actuels

Résultats attendus

Anticiper les évolutions de la politique de formation et de développement des compétences, induites par la réforme de 2018

Objectifs pédagogiques

S'approprier les principales modifications induites par la réforme

Identifier leur impact sur l'élaboration du plan et du budget consacré à l'adaptation et au développement des compétences dans l'entreprise

Identifier les opportunités apportées par la réforme

Définir son plan d'actions pour anticiper et intégrer les évolutions

Méthodes pédagogiques

Pédagogie active :

- Apports théoriques et méthodologiques
- Exercices pratiques et échanges en sous-groupe
- Etudes de cas
- Documentation remise à chaque participant

Durée

1 jour soit 7 heures

Nature de la sanction

Attestation de fin de formation

Calendrier 2019

AGEN :

- 21 mars
- 10 octobre

Tarif

300 € HT

Intervenant

Nicole VAUGARNY

Contacts

AGEN – 05.53.48.48.50

MARMANDE – 05.53.84.82.82