

## Programme :

# LA GESTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**Formateur :** M. Renaud PFEIFFER

## Objectifs

Piloter la politique de formation de l'entreprise  
S'appuyer sur les dispositifs légaux existants et sur les outils et ressources proposés par la branche professionnelle ou par l'interprofessionnel. Optimiser le budget  
Élaborer et mettre en œuvre le plan de d'adaptation et de développement des compétences  
Intégrer le Compte Personnel de Formation dans une logique de co-investissement

## Public / Pré requis

Public : tout public

Pré requis : pas de pré requis particulier

## Moyens et méthodes pédagogiques, modalités de suivi de l'exécution

Alternance d'exposés théoriques et d'exercices pratiques  
Salles de cours, supports de cours, paperboard, supports informatiques  
Atelier, matériel et produits pédagogiques  
Evaluation des acquis, QCM, feuilles d'émargement, attestation de fin de stage

## Contenu pédagogique

### **Utiliser de façon opérationnelle les textes de la formation professionnelle**

- La genèse de la formation professionnelle française
- Les textes applicables après la réforme 2018
- Les acteurs du système de formation professionnelle :
  - Des OPCA aux opérateurs de compétences (OPCO)
  - Nouvelle gouvernance : France compétences

### **Identifier les modalités d'accès à la formation**

- Du plan de formation au plan d'adaptation et de développement des compétences :
  - Les obligations de l'employeur en matière de formation
  - La nouvelle définition de l'action de formation
  - Le bilan à 6 ans
- Le Compte Personnel de Formation :
  - Règles d'acquisition et de mobilisation : monétarisation ; formations éligibles
  - Possibilités de co-investissement : abondements
- L'alternance : 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'élaboration du plan adapté aux besoins de l'entreprise et collaborateurs**

- Définir des orientations en lien avec les enjeux de l'entreprise
- Inscrire la politique formation dans la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
- Passer du "plan de formation" au "plan de développement des compétences" :
  - Saisir les opportunités offertes par la nouvelle définition de l'action de formation
- Définir des processus adaptés aux rythmes de l'entreprise
- Trouver des espaces de co-investissement entreprise - salariés