

Module : GRH

Chapitre : LE PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

INTRODUCTION

La gestion des emplois et des compétences, l'investissement en formation font partie de la stratégie globale de l'entreprise. Le management des ressources humaines devient stratégique et international.

I – LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur en fonction des objectifs poursuivis par l'entreprise.

L'employeur doit proposer à ses salariés des actions de formation:

- relevant du devoir d'adaptation,
- participant au développement des compétences des salariés.

Le plan de formation peut comprendre:

- les formations proposées par les représentants du personnel et retenues par l'employeur,
- les demandes individuelles intégrées au plan par l'employeur,
- les bilans de compétences réalisés à l'initiative de l'employeur,
- le capital de temps de formation (formation demandée par le salarié).

II - LA DÉMARCHE GLOBALE D'ÉLABORATION DU PLAN DE FORMATION

a) conception

Il s'agit de :

- faire l'état des lieux de la formation dans l'entreprise ;
- formaliser les axes stratégiques de la politique de la formation en lien avec les objectifs de développement de l'entreprise ;
- déterminer les facteurs inducteurs de formation.

b) recueil et analyse des besoins

- Clarification du concept de besoin (entretiens, observation, analyse documentaire, de situation
- Formulation des objectifs.
- Traduire les facteurs inducteurs de formation en objectifs de formation puis en actions de formations ;
- Mettre en forme le plan de formation, élaborer, chiffrer, budgétiser, planifier ;

Mettre en cohérence les actions de formation, faire des arbitrages en fonction des priorités ;

Rechercher les solutions les plus adéquates selon la nature des besoins, le

budget disponible et la culture de l'entreprise ;

Définir la politique d'achat de formation ;

La qualité de la formation repose sur la qualité du cahier des charges.

d) communication du plan

Choisir la stratégie de communication avec les partenaires.

e) mise en œuvre et gestion

Lancer les actions de formation et réaliser les suivis au moyen de tableaux de bord et d'indicateurs.

f) évaluation et bilan

On évalue la pertinence et la qualité du plan.

On évalue les actions de formation (atteinte des objectifs, résultat de la formation en situation professionnelle)

On peut prévoir 4 niveaux d'évaluation :

1°) évaluation par mesure des acquis (avant, pendant, après) à l'aide de QCM.

2°) évaluation du niveau de satisfaction à chaud des personnes formées ;

3°) évaluation au niveau du chef de service, mesure de la rentabilité de chaque formation ;

4°) mesure de ces rentabilités.

Dans quelle mesure la rentabilité de l'entreprise est accrue du fait de ces formations.

IV – CONCLUSION

L'investissement formation est un facteur clé de compétitivité.

La formation aide au maintien de l'employabilité des salariés et à l'adaptation permanente des compétences disponibles et des compétences requises.