



3  
Jours

## La formation des salariés - Réglementation

dans RESSOURCES HUMAINES - DROIT DU TRAVAIL / Réf : JCF-DTRH-92

### Objectifs de la formation

- Identifier et maîtriser les différents dispositifs de formation
- Intégrer les dernières évolutions législatives et réglementaires
- Gérer efficacement les fonds affectés au financement de la formation

### Programme de la formation

A l'issue de la formation, les participants seront préparés à :

#### Jour 1 - Matin

#### 1. Examiner le dispositif de formation tout au long de la vie et son évolution

- Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018
- Dispositif de formation issu de la réforme : enjeux et objectifs
- Obligations légales et conventionnelles des entreprises
- Aménagements prévus par les derniers textes
- Rôle des différents acteurs : managers, représentants du personnel, DRH

#### 2. Identifier le rôle du FPSP, des OPCO et des organismes de formation

- Les différents organismes paritaires
- Point sur les OPCO - Rôle et missions
- FPSP : rôle et financements
- Relation entre les organismes de formation et les entreprises : les différentes conventions de formation, documents à remettre aux participants

#### Jour 1 - Après-midi

#### 3. Identifier les outils de gestion des compétences

SAS LEXOM

au capital de 25 000,00 €

Siège social : 155 Avenue René Privat - 07000 PRIVAS

N° SIRET : 510 869 274 00066 - RCS Aubenas

Code NAF : 85.59A / N° TVA Intra : FR 74510869274



LES FILIALES DU GROUPE LEXOM :





- Notion d'action de formation (définition juridique, conditions d'imputabilité)
- Bilan de compétences et VAE
- Entretien professionnel, de seconde partie de carrière, passeport formation, bilan d'étape professionnel : modalités de mise en oeuvre

## Jour 2 - Matin

### 4. Examiner le plan de formation et sa nouvelle réglementation

- Les différentes catégories d'actions de formation et leurs critères de distinction
- Formations se déroulant hors et pendant le temps de travail
- Quelle rémunération pour le salarié ?
- Consultation obligatoire du CE et présentation du projet de plan
- Statut du salarié en formation dans le cadre du plan

### 5. Examiner le compte Professionnel Formation (CPF)

- Réglementation légale et conventionnelle
- Mettre en place et optimiser le dispositif
- Rémunération et financement
- Articulation temps de travail / temps personnel
- Statut du salarié en formation sous CPF
- Portabilité du CPF : comment la gérer ? Quelles difficultés pour l'employeur ?

## Jour 2 - Après-midi

### 6. Examiner les congés individuels de formation

- Départ en formation dans le cadre des congés individuels
- PTP des salariés en CDI : conditions à remplir et procédure à suivre
- Statut du salarié en PTP
- Articulation CPF/PTP
- Coûts pris en charge par l'OPACIF
- Quid de la prise en charge des formations hors temps de travail ?
- PTP des salariés sous CDD
- Congé de bilan de compétences, de VAE (public, réalisation, procédure, financement)



## Jour 3 - matin

### 7. Examiner la période de professionnalisation

- Définition, objectif, public et actions cibles : distinction entre période et contrat de professionnalisation
- Mise en oeuvre et financement dans le cadre de la branche professionnelle
- Intérêt pour l'entreprise et le salarié
- Évolutions vers de nouveaux publics prioritaires, le rôle des branches

### 8. Examiner le budget, le financement et le contrôle de la FPC

- Règles d'imputation budgétaire des actions de formation

## Jour 3 - Après-midi

### 9. Identifier les mesures de formation à destination des publics privés d'emploi

- Contrat de professionnalisation : ce qu'il faut savoir
- La formation des demandeurs d'emploi dans le cadre du PTP-CDD
- Dispositifs pour insérer les jeunes et les demandeurs d'emploi
- Actions de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), actions de formation en cas de chômage partiel...

## Pré-requis

Aucune connaissance préalable n'est requise pour suivre cette formation

## Public cible

Responsables RH, responsables formation



## Pédagogie

### Méthodes pédagogiques :

- Utilisation de méthodes interrogatives permettant à l'élève de réfléchir et de trouver des réponses pertinentes.
- Utilisation de méthodes démonstratives afin de transmettre les concepts et savoir-faire puis établir une mise en application directe avec corrigé.
- L'intervenant pourra également proposer des auto-évaluations afin de rendre le stagiaire acteur de son apprentissage, il s'adaptera au nombre d'apprenants mais également à leur capacité d'adaptation.

### Modalités d'évaluation :

- Les acquis des participants seront mesurés tout au long de la session de formation.
- Une évaluation en fin de formation sous forme de questions orales ou QCM pourra également être mise en place.
- Une attestation de fin de formation reprendra l'ensemble des objectifs pédagogiques de la formation et sanctionnera l'acquisition des savoirs des participants.

