

### Certification Lefebvre Dalloz

Code  
**119039**

Durée  
**9**  
jours

Tarif Inter\*  
**5 759 €**  
HT

\*Repas inclus (en présentiel)

#### PUBLIC

Responsables RH – Responsables formation – Toute personne en charge de la gestion de la formation en entreprise

#### PRÉ-REQUIS

Aucun prérequis nécessaire

#### LES POINTS FORTS

Apports actualisés au regard de la réforme et des derniers textes d'application

Nos parcours sont composés de formations cohérentes et complémentaires dispensées par des experts et praticiens d'entreprise pour découvrir, approfondir et valider savoir-faire et compétences. Nous vous accompagnons dès le début en veillant à ce que les objectifs du parcours soient en adéquation avec vos attentes puis tout au long de votre formation avec des échanges personnalisés.

#### MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et transfert
- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

#### SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation est la garantie de la qualité et de l'efficacité du transfert de compétences durant le parcours. En présentiel ou distanciel, en synchrone ou asynchrone, pendant ou à l'issue du parcours, la réussite de l'évaluation donnera lieu à un certificat «?Lefebvre Dalloz?».

#### ACCOMPAGNEMENT FORMATION À DISTANCE

### Objectifs pédagogiques

- Identifier les évolutions réglementaires des dispositifs de formation et les différentes modalités de financement de la formation professionnelle
- Piloter les grandes étapes de la construction et du déploiement du plan de développement des compétences
- Réaliser un plan marketing pour valoriser son plan et sa fonction formation
- Analyser les compétences présentes en entreprise afin d'adapter sa stratégie interne

### Programme de la formation

#### Engagement

Vous vous engagez dans votre formation. Connectez-vous sur votre espace participant et complétez votre questionnaire préparatoire. Votre formateur reçoit vos objectifs de progrès.

Module 1 – Réglementation de la formation professionnelle : obligations, financements et dispositifs à jour (3 jours)

#### Comprendre le cadre légal et les acteurs clés

- Évolution du droit de la formation : la loi de 2018 mise en perspective, les décrets et jurisprudences récentes
- Gouvernance : France Compétences, OPCO, Transitions Pro
- Certification Qualiopi : obligations pour qui et pourquoi, périmètre et audits
- Synthèse collective : validation individuelle des éléments les plus éclairants

#### Maîtriser les règles de financement de la formation professionnelle

- Contribution unique, versements volontaires et obligations conventionnelles
- Financement du plan de développement des compétences
- Prise en charge des dispositifs alternance (apprentissage, professionnalisation, Pro-A)
- Atelier "to do list" : les éléments à valider auprès des financeurs et les applications à mettre en œuvre dans mon entreprise

#### Analyser les dispositifs d'accès à la formation

- Construire le plan de développement des compétences : les bonnes questions à se poser et les modalités de mise en œuvre

En cas de nécessité, une assistance technique et pédagogique est joignable entre 8h30 et 18h (jours ouvrés):

- par téléphone : 01 83 10 10 10
- par mail : [care-formation@lefebvre-dalloz.fr](mailto:care-formation@lefebvre-dalloz.fr)

Une réponse immédiate est apportée ; si besoin, le demandeur est mis en relation avec un expert dans un délai maximum de 48h.

- Règles relatives à l'entretien professionnel et respecter ses obligations de formation
- Intégrer les différents dispositifs à son investissement formation : construire une stratégie CPF, comprendre l'intérêt du Projet de Transition Professionnelle (PTP) et de Transitions Collectives
- Dispositif démissionnaire
- Atelier "to do list" : les modifications à apporter à la pratique de mon entreprise et les points de vigilance à remonter

## Sécuriser les pratiques RH et formation

- Définition légale de l'action de formation et son impact opérationnel ?
- Quelles règles pour : AFEST, FOAD, bilans de compétences, VAE ?
- Sanctions, contrôles, audit OPCO et obligations employeurs ?
- Atelier "to do list" : les repères à partager en interne et les processus à mettre en place

## Construire sa feuille de route interne

- Identification des écarts et points de vigilance
  - Rédaction d'un plan d'actions à mettre en œuvre
  - Conseils personnalisés selon le contexte de chaque entreprise
  - Synthèse : partage des actions individuelles à mettre en oeuvre
- Module 2 - Plan de développement des compétences : optimiser sa gestion opérationnelle (2 jours)

## Appliquer les étapes clés de l'élaboration du plan de développement des compétences

### Définir les étapes clés d'élaboration et de gestion du plan de développement des compétences

- Les principales phases de l'élaboration du plan de développement des compétences
- La répartition des rôles entre les différents acteurs formation de l'entreprise
- Les missions possibles et compétences demandées dans l'environnement entreprise
- Jeu pédagogique : les grandes phases de l'élaboration du plan de développement des compétences

### Mettre en oeuvre chaque étape de l'élaboration du plan

- Etablissement du plan : calendrier et acteurs clés
- Recueil des besoins de formation
- Construction et élaboration d'un plan
- Participation à l'arbitrage
- Cas pratique : qui fait quoi dans mon entreprise ?

## Organiser la mise en place et le suivi du plan de développement des compétences

### Préciser la communication à effectuer sur le plan

- Contenu et préparation des documents obligatoires à remettre au CSE



- Distinction entre les données à remettre au CSE et les tableaux de bord internes du plan
- Communication pour faire un retour du plan aux salariés
- Brainstorming (mindmapping) : échanger sur les pratiques des participants et les pièges à éviter

### Etablir le suivi du budget formation

- Compréhension des coûts formation pour mieux les négocier ou les contrôler
- Contenu du budget formation de son entreprise et rôle du chargé de formation dans sa gestion
- Elaboration des tableaux de bord de suivi des coûts
- Exercice pratique : renseigner un tableau de bord de suivi budgétaire du plan

### Gérer la relation avec l'opérateur de compétences (OPCO)

- Compréhension des nouvelles relations opérateur/entreprise selon la taille de cette dernière (moins de 50 salariés ou 50 salariés et plus)
- Gestion du plan avec l'opérateur dans le cas d'un versement volontaire ou d'un versement conventionnel obligatoire
- Quiz interactif : valider le vrai/faux de la relation opérateur/entreprise

## Traiter l'achat, la mise en œuvre et le suivi des actions de formation

### Assurer les achats de formation et participer à la sélection des prestataires

- Qualité en matière de formation : connaître les nouvelles règles d'achat
- Se repérer sur le marché et sélectionner l'offre
- Rédaction du cadre du cahier des charges/participation à l'appel d'offres
- Gestion des relations avec les prestataires
- Mise en situation : acheter une action de formation

### Assurer la mise en œuvre et le suivi des actions de formation

- Assurer la mise en œuvre de la formation interne et de l'AFEST dans l'entreprise
- Gestion des formations internes : de l'inscription au paiement du prestataire
- Mise en œuvre des actions de formation en intra
- Suivi administratif, logistique et archivage
- Traitement des évaluations de chaque formation
- Jeu pédagogique « Info/Intox » : valider ou corriger des affirmations sur le suivi des actions de formation

Module 3 - Pilotage et mise en œuvre d'une action et d'un parcours de formation (2 jours)

## Comprendre les notions et les outils nécessaires à la mise en place de l'action de formation

### Préparer la mise en œuvre de l'action de formation



- Collecte et analyse des besoins de formation en interne en cohérence avec la stratégie de l'entreprise
- Etablir le rétroplanning de son projet de formation
- Organisation de l'implication des acteurs internes : managers/salariés
- Cas pratique : concevoir en groupe un rétroplanning

## Organiser le pilotage d'une action et d'un parcours de formation

Définir les clés de la pédagogie et du format pour sélectionner un organisme ou accompagner un formateur sur l'ingénierie

- Effectuer les choix pédagogiques adaptés à la cible et aux besoins (formation en présentiel, digital...)
- Les fondamentaux de la pédagogie des adultes pour réussir ses projets d'ingénierie
- Différenciation entre méthodes, outils et supports de formation
- Jeu d'étiquettes : entre format et pédagogie les avantages et inconvénients

Rédiger le cahier des charges et réussir ses achats de formation

- Cahier des charges : structurer et insérer les éléments essentiels
- Comment sélectionner le prestataire ? Les critères de choix déterminants, les vérifications incontournables avec l'aide de l'Intelligence Artificielle (IA)
- Concilier prestation de qualité et contraintes budgétaires
- Valider l'action pédagogique proposée et fixer les modalités de la collaboration avec le prestataire
- Atelier : analyser des exemples de propositions de formation par une grille de cotation et élaborer un modèle de note de cadrage ainsi qu'un modèle de cahier des charges

## Concevoir les outils permettant le suivi et l'évaluation de l'action de formation

Organiser le suivi des actions et des parcours de formation

- Les modalités de suivi des projets
- Gérer la relation entre les acteurs du dispositif
- Analyse de la qualité de la prestation, mise en place des mesures correctives ou préventives
- Mise en place et pilotage des parcours de formation
- Intégration du digital dans ses dispositifs de formation
- Synthèse : construction d'outil - élaborer des tableaux de bord de conduite de projet

Élaborer l'évaluation des actions de formation

- Éléments à évaluer pour les bénéficiaires, les prestataires, l'action de formation
- Mesure de l'efficacité opérationnelle de la formation et son retour sur investissement



Synthèse : construction d'outil – élaborer des outils d'évaluation à chaud et à froid

Module 4 – Stratégie de communication et marketing pour Responsable formation (1 jour)

## Identifier les enjeux et apports du marketing de la communication

Expliquer les nouvelles tendances marketing de la formation

- Principaux enjeux
- Opportunités du marketing de la formation
- Utilisation de l'IA et notamment ChatGPT dans ses pratiques marketing

Identifier les apports du marketing et de la communication en formation

- Comment mieux vendre ses formations aux collaborateurs et encadrants ?
- Mieux connaître ses consommateurs : attentes, motivations et facteurs d'inscription
- Comment développer sa créativité et sa capacité à innover en formation ?
- Défi en équipe : construire « l'effet waouh » pour un programme de formation et utiliser ChatGPT

## Mettre en oeuvre les techniques pour rendre attractifs ses projets de formation

Examiner les bonnes pratiques pour valoriser une formation

- Quelle est la promesse de la formation pour l'apprenant ?
- Comment mettre en valeur cette promesse : le teaser et la base line ?

Etablir une communication attractive

- Comment le communiquer sur le catalogue, trucs et astuces ?
- Comment tester la proposition de valeur de la formation ?
- Défi en équipe : construire des titres de formation, des teasers attractifs et motivants et utiliser l'IA

## Réaliser un plan marketing pour valoriser son plan et sa fonction formation

Réaliser un plan de communication efficace pour une formation

- Comment identifier sa cible de communication : apprenants, managers,... ?
- Construire son message de communication pour favoriser l'engagement et le taux d'inscription
- Quel support de communication : mail, SMS, phoning, intranet, bot, communautés,... ?
- Quel timing pour la communication initiale, la relance et finalisation ?
- Atelier : construire un plan de communication inspirant

Comment réussir le lancement d'une formation grâce au marketing ?

- Comment construire une équipe projet inspirée et inspirante ?
  - Comment construire un pilote de formation ? Quels early adopters choisir ?
  - Comment déployer son lancement dans le temps ?
  - Comment fidéliser le lancement ? Les métriques et les KPI pour la cible
  - Mise en situation : rendre un projet formation « mythique »
- Module 5 - Stratégie de la formation : enjeux et mise en oeuvre d'une démarche compétences (1 jour)

## Analyser les interactions entre GEPP/GPEC et formation

Comprendre les interactions entre la GEPP/GPEC et la formation professionnelle continue

- Interactions entre GEPP/GPEC et formation
- Intégration des référentiels de compétences dans les recueils de besoins et les entretiens
- Brainstorming : point sur les liens entre GEPP/GPEC et formation dans votre entreprise

Identifier le passage d'un plan de formation à un plan de développement des compétences

- Comment penser ses orientations de formation en termes de compétences clés pour l'entreprise ?
- Référentiels de compétences
- Transposition des objectifs de formation en compétences
- Jeu pédagogique : construire l'arbre des compétences d'un responsable formation

## Construire une démarche compétences intégrée à sa stratégie formation

Etablir des parcours et actions de formation à partir des référentiels de compétences

- Intégration du positionnement des acquis et l'évaluation des compétences dans sa construction pédagogique
- Description des étapes et des formations associées pour réaliser un parcours métier à partir des compétences
- Identification des éléments clés de réalisation et personnalisation d'un parcours de mobilité
- Cas pratique : construire un parcours métier et un parcours de mobilité d'un responsable formation dans une démarche compétences

Examiner avec efficacité les compétences des collaborateurs

- Opportunités et contraintes d'évaluer et de certifier les compétences
- Construction d'une stratégie individuelle et personnalisée de développement des compétences (bloc de compétences, évaluation des acquis...)
- Mode d'évaluation d'une compétence technique et d'une compétence comportementale

- Autodiagnostic : analyser des exemples concrets de certification de compétences en entreprise

## Développer une gestion collective des compétences pour répondre aux besoins stratégiques de l'entreprise

Examiner les bonnes pratiques de compilation des compétences collectives en réponse aux enjeux de l'entreprise

- Présentation de son plan en mode compétences et agile
- Techniques et outils pour cartographier et valoriser les compétences
- Cas pratique 1/2 : transposer une partie d'un plan en mode compétences répondant aux besoins stratégiques de l'entreprise

Communiquer sur les compétences auprès des différents acteurs de l'entreprise

- Auprès de la direction et du service RH
- Auprès du CSE
- Auprès des managers et des collaborateurs
- Cas pratique 2/2 : élaborer la communication à mettre en place

### Transfert

Votre parcours de formation se poursuit dans votre espace participant. Connectez-vous pour accéder aux ressources et faciliter la mise en œuvre de vos engagements dans votre contexte professionnel.

### A noter

...

En amont et en aval de la formation, le positionnement pédagogique sera effectué à l'aide d'un questionnaire d'auto-positionnement.

## Prochaines sessions

...

### A DISTANCE, PARIS

- 15 Sep. au 14 Déc. 2026

