

## Pour qui ?

Pour tout collaborateur concerné par les aspects RH dans son activité soit de management, soit de support et soucieux de compléter ou d'actualiser ses connaissances et de disposer d'un accompagnement conseil.

## Objectifs :

Impliquer les collaborateurs dans le développement de leurs compétences.  
Définir une politique formation incluant le DIF.  
Maîtriser budgétairement le DIF.



© ioannis kounadeas / Fotolia

## Programme :

### 1. Analyser l'environnement et les enjeux

- Comprendre le contexte légal et conventionnel
- Faire le recensement de l'offre et des méthodes actuelles de formation
- Prendre en compte les contraintes budgétaires
- Le compteur temps et la portabilité du DIF

### 2. Elaborer le plan de formation

- Identifier les objectifs (prioritaires, collectifs et individuels) de formation
- Repérer le type de formation : adaptation au poste de travail, évolution des emplois, développement des compétences...
- Réaliser et évaluer le plan de formation
- Penser à cette articulation DIF-Plan-Professionnalisation

### 3. Décider de la stratégie DIF

- Faire du DIF un levier pour développer professionnalisation et employabilité
- Elaborer les processus du DIF et partir du budget pour maîtriser les coûts
- Réfléchir à l'opportunité qu'offre la création d'un catalogue interne DIF
- Dialoguer avec les partenaires sociaux sur le DIF

### 4. Traiter avec maîtrise les demandes

- Former les opérationnels à recenser et prétraiter les demandes individuelles
- Savoir gérer les situations difficiles
- Canaliser les demandes et apporter une dimension conseil
- Former les managers de proximité à dialoguer aisément sur formation et DIF

## Les + pédagogiques :

- Une pédagogie complètement sur-mesure, prenant appui sur le cas concret que représente l'entreprise et les options et scénarii qu'elle suggère.
- Cycle constitué de séances individuelles, où le consultant joue son rôle de partenaire et de sparring-partner.

RESSOURCES HUMAINES