

** Cette fiche à été générée sur formation-cn.fr le 20/04/2021 à 14:04 **

Ref : CN1714

Durée : 1 journée

Tarif : 850 €HT

Formation réforme de la formation 2014

Objectifs de la formation réforme de la formation 2014 :

Faire le point sur les points clés de la réforme de la formation 2014, afin d'être au fait des évolutions réglementaires et juridiques. Évaluer l'impact des nouvelles obligations et dispositions conventionnelles. Anticiper la mise en place du [Compte Personnel de Formation \(CPF\)](#) en lieu et place du DIF. Préparez votre politique de formation et d'optimisation du plan de formation.

Programme de la formation réforme de la formation 2014 :

La réglementation

- Les nouveaux textes et leur planification
- Les décrets d'applications

Les nouveaux dispositifs

- Le Compte Personnel de Formation (CPF)
- La suppression des dispositifs (Droit Individuel à la Formation)
- L'entretien professionnel obligatoire et l'entretien de bilan tous les six ans.

Les aspects financiers de la réforme

- L'impact de la suppression du 0,9 %.
- Les nouvelles contributions et leur affectation : plan, alternance et apprentissage.
- Récupération des fonds
- Les relations contractuelles avec les OPCA : ce qui change ?
- Les crédits impôts formations
- Les provisions possibles

Mise en œuvre des nouveaux dispositifs

- Le plan de formation et la notion de développement des compétences.
- Les formations éligibles au titre du plan : les nouvelles définitions de l'action de formation et les notions d'imputabilité

- Les formations éligibles au titre du compte personnel formation CPF : la mise en oeuvre du Compte Personnel de Formation
- Les formations éligibles au titre des périodes de professionnalisation : contrat et période

Communication au sein de l'entreprise

- Les aspects légaux de communication aux salariés et aux élus : obligations de négocier dans les entreprises de plus de 300 personnes (loi de juin 2013 et loi 2014)
- Pouvoir des instances élus en matière de formation et par rapport à la réforme
- Dimension individuelle et collective de la formation
- Impact sur le plan formation
- Construire une stratégie d'information sur la réforme

Conduire une nouvelle politique de formation

- Élaborer et conduire la politique formation après la réforme
- Responsabilité de l'employeur en matière d'anticipation des évolutions de l'emploi et de maintien dans l'emploi : jurisprudence et textes récents.
- Réflexion sur la stratégie en matière de formation et d'apprentissage

Public

Responsables de formation RH, Responsables des Ressources Humaine RRH, Assistant(e) formation, DAF, Dirigeant d'entreprise souhaitant connaître la nouvelle réglementation et le nouveau dispositif.

Méthodes pédagogiques

La formation est décomposée en séquences qui respectent une progression pédagogique et agissent sur les trois niveaux d'apprentissage : savoir, savoir-faire et motivation. Notre approche alterne apports théoriques, exercices pratiques et/ou études de cas utilisant des méthodes d'animation actives et permettant une meilleure compréhension des concepts et une appropriation accélérée. Tous les cas pratiques seront adaptés à votre contexte.