

RH02 / Former et faire progresser ses salariés

Elaborer le plan de formation

Alain Darras - Conseil en système d'information RH, gestion des compétences et formation - AD
CONSEILS

L'entreprise a l'obligation légale de former son personnel. Elle doit assurer l'employabilité de ses salariés mais, au-delà de ça, elle doit aussi pérenniser son entreprise, c'est-à-dire qu'elle va devoir former son personnel afin qu'il puisse répondre aux nouvelles technologies et à l'évolution du marché.

On a une dépense globale moyenne de 2,60 % de la masse salariale par entreprise mais ce taux varie énormément en fonction de la branche professionnelle.

Aujourd'hui, le taux légal depuis 2015 est de 1 % pour les entreprises de plus de 11 salariés. Cette taxe est appelée taxe unique et elle est versée à l'OPCA de branche.

Le plan de formation peut être défini comme l'ensemble des actions de formation d'une entreprise pour ses salariés. C'est une obligation de le présenter aux instances représentatives du personnel.

Il n'y a pas de norme de présentation pour le plan de formation mais certains critères doivent y figurer : le nom des actions, la catégorie des actions, le nom des prestataires (formation interne ou autre), le personnel entrant dans ce plan de formation, le coût des actions et, éventuellement, définir les actions liées à la professionnalisation.

Il y a 7 caractéristiques pour qu'une action rentre dans une action de formation :

- un objectif,
- un programme,
- des pré requis,
- des moyens pédagogiques,
- un encadrement pédagogique,
- un suivi de l'action de formation
- et une évaluation.

Apprendre aux salariés à s'auto-former à titre personnel avec les MOOCs

Laure Sallé - Conseil en ressources humaines et formation - LSC

Nous avons la chance d'être dans un pays où, grâce à la loi sur la réforme de la formation professionnelle, vous avez des moyens qui sont mis à disposition des salariés et des demandeurs d'emploi pour qu'ils puissent se former tout au long de leur vie professionnelle. Ces moyens sont précieux puisqu'ils permettent de pouvoir trouver plus facilement de l'emploi, se reconvertir si besoin et c'est précieux parce que, dans beaucoup de pays, notamment comme aux Etats-Unis, vous n'avez pas de moyens mis en place ainsi et les gens doivent financer par eux-mêmes ce type de formations.

Aujourd'hui, la loi permet que ce ne soit plus la présence qui compte mais l'assiduité. Cela veut dire que vous pouvez intégrer, dans votre plan de formation, toutes les formes de formation distancielle et qu'elles peuvent être financées par vos organismes financeurs, par vos OPCA.

Un MOOC, c'est Massive Online Open Course pour l'acronyme. Donc on est sûr de la formation en ligne, gratuite, avec une communauté d'apprenants qui est très importante (plusieurs milliers pour certains MOOCs), qui va se dérouler généralement sur plusieurs semaines avec des rendez-vous hebdomadaires et des moyens pour permettre aux apprenants de progresser avec des quizz, des exercices ou des travaux à rendre, et un certificat à la fin. L'idée, c'est de développer la co-construction des savoir et des savoir-faire.

Ce qui va être le plus pertinent, au delà du MOOC, c'est le COOC, c'est le corporate online open course. Là cette fois-ci, ce sont des modules de formation qui vont être accessibles aux salariés de l'entreprise et aux clients de l'entreprise. Et enfin, vous avez un dernier format qu'on appelle le SPOC (encore un acronyme), c'est le Small Private Online Course.

Inventorier les différentes organisations de formation : présentiel, distanciel, expérientiel, multimodal

Laure Sallé - Conseil en ressources humaines et formation - LSC

Le présentiel, c'est la présence entre un apprenant et un formateur ou un enseignant. Donc on a une unité de temps, de lieu et de sujet.

Premier avantage, c'est la présence du formateur face aux apprenants lui permet de s'adapter à leur niveau, de vérifier leur acquisition de compétences. La deuxième, c'est que pour les apprenants, c'est aussi un temps de partage et d'échange entre eux.

Il y a 3 inconvénients principaux. Le 1er, c'est la contrainte de temps. Le deuxième, c'est les coûts pour l'entreprise, pas le coût de la formation en tant que telle mais tous les coûts annexes : les frais de déplacement, d'hébergement, etc. D'autant plus, quand les formations sont sur Paris, et que les gens sont majoritairement en province. Et puis, c'est également, pour certains apprenants, la sensation en venant en formation de retourner sur les bancs de l'école donc l'appréhension du rapport maître-élève.

Le distanciel, il n'y a plus de face-à-face et on est dans une rupture de l'unité de temps et de lieu et donc on va se servir de moyens numériques, informatiques, etc., pour pouvoir entrer en relation avec les apprenants.

Serious games, c'est un jeu sérieux. C'est inspiré totalement des jeux vidéos. L'idée, c'est de se servir de ces jeux vidéos, de les transformer, de les adapter pour informer, communiquer, former, rappeler des règles. Les serious games permettent aussi de former les gens de façon ludique, notamment les jeunes générations X Y qui sont très férues de ce genre de choses et ça peut être sur des choses très pratico-pratiques, par exemple des gestes de sécurité sur une chaîne de production.

[Former les salariés d'une TPE](#)

[Stéphanie Donnezan - Créatrice et dirigeante de TPE - Tocosk](#)

Vous avez à votre disposition un panel de formations assez variées et, surtout, depuis quelque temps où les nouvelles technologies ont fait beaucoup accélérer tout ce qu'on propose. Vous avez la formation "traditionnelle", c'est ce que l'on appelle la formation sur catalogue ou inter-entreprise. Vous avez également, proposé par ces mêmes organismes, la formation intra-entreprise. Donc c'est l'organisme qui vous met à disposition un formateur spécialisé sur un sujet pendant X journées. Vous avez ensuite les formations un peu plus innovantes : le e-learning.

[Animer et gérer un groupe en formation](#)

[François Gabaut - Formateur Consultant en management - Institut François Bocquet](#)

Pour un groupe en formation, un groupe idéal, c'est entre 8 et 12 personnes.

Pour qu'il y ait une bonne ambiance, il faut que chacun se sente bien et pour se sentir bien, il faut donner le cadre dans lequel on va travailler.

Il peut y avoir 3 types d'animateurs ou d'animation. Vous avez : l'animateur qui est au centre de l'animation, c'est celui qui est très directif. Le deuxième type d'animation qui est l'animateur qui est plutôt un facilitateur. Et puis, vous avez un troisième type de formateurs qui sont plutôt des formateurs qui vont faire travailler, réfléchir leurs participants.

Pour faciliter les échanges, il n'y a rien de mieux que de les faire travailler et surtout de les faire travailler en sous-groupes.

L'attention : on dit qu'au bout de 8 minutes, on perd de l'attention donc ce qu'il faut, c'est varier, c'est varier en permanence.

[Comprendre les avantages des formations internes, les organiser et les gérer](#)

[Laurent Chambaron - Expert en gestion des compétences et formation - AD CONSEILS](#)

La formation interne est conçue par l'entreprise, avec ses propres ressources. Elle peut être dispensée, soit par ses propres salariés, soit par un formateur externe intervenant à la demande de l'entreprise. Elle représente un excellent moyen pour diffuser les savoir-faire métier et transmettre la culture de l'entreprise.

La formation interne peut s'inscrire dans le parcours professionnel du salarié et compter dans le budget investissement formation de l'entreprise.

[Préparer une animation de formation en salle ou en classe virtuelle](#)

François Gabaut - Formateur Consultant en management - Institut François Bocquet

Un bon formateur, c'est quelqu'un qui va savoir s'adapter et répondre aux besoins.

Quelqu'un qui réussit, c'est quelqu'un qui a bien préparé, qui a bien écouté les attentes et les besoins, qui tend à y répondre au maximum, qui sait s'adapter à son public.

Une journée de formation, ça se construit en 4 modules : un premier module qui va aller de 9h à 10h30 jusqu'à la pause puis un 2ème module jusqu'à la pause du déjeuner, un 3ème l'après midi et un 4ème. Dans ce fractionnement, on va définir des objectifs par demi module.

[Former les formateurs internes : les bonnes pratiques](#)

Laurent Chambaron - Expert en gestion des compétences et formation - AD CONSEILS

Le formateur interne doit disposer de certaines qualités et compétences pour mener à bien sa mission. En ce qui concerne les qualités, nous pouvons citer l'écoute, la patience, l'empathie, un état d'esprit positif, un sens de l'observation, un dynamisme, du charisme, de la rigueur, de l'humilité, une certaine résistance au stress, au trac. Au niveau des compétences professionnelles, on peut citer la parfaite connaissance technique du sujet, l'expérience, la bonne connaissance de l'entreprise et de sa culture...

[Combattre son trac pour parler en public](#)

Sabine Moreau - Comédienne et coach en communication - BLOOM COMMUNICATION

Je crois que ce trac touche tout le monde parce que l'exercice de parler en public n'est pas inné, n'est pas naturel donc il est normal d'avoir une certaine appréhension. Maintenant, l'intensité varie d'une personne à une autre et quelqu'un qui va être plus timide aura sans doute peut-être un peu plus de trac.

Et puis aussi, tout dépend de l'enjeu, de l'expérience, des personnes qui peuvent être dans la salle parce qu'au final, le trac c'est une pression que l'on s'impose à nous-mêmes mais il est aussi important car il vous permet de vous réveiller, d'apporter un certain dynamisme. Donc le trac est aussi utile.

[Mettre en place le e-learning dans les PME](#)

Jean-Paul Debeuret - Expert en conception de formations en vidéo pour e-learning et blended learning - LaFormationPourTous.com

Le e-learning, c'est la formation en ligne tout simplement. Donc on a des ressources pédagogiques qui ont été mises en ligne par l'entreprise qui veut former ses salariés et ces salariés vont accéder à ces ressources pédagogiques via leur ordinateur, tablette ou Smartphone.

Première ressource qu'elles ont besoin, ce sont des ressources pédagogiques, des contenus de formation. Ça peut être du texte, du flash de la vidéo (la vidéo supplante tous les autres modes de distribution de l'information).

Ensuite, elles doivent avoir des serveurs sur lesquels elles vont abriter ces contenus de formation, et un logiciel qui va permettre de distribuer le contenu de ces formations, ce qu'on appelle un LMS.

Et puis, les entreprises ont des outils de communication entre les formateurs et les apprenants. Ça peut être des chats, des forums, des classes virtuelles, ou des outils de communication entre les apprenants entre eux.

[Former les salariés des PME en blended learning](#)

Jean-Paul Debeuret - Expert en conception de formations en vidéo pour e-learning et blended learning - LaFormationPourTous.com

Blended : mélangé. Donc, en France, on dit aussi formation multimodale ou formation mixte. Ça consiste à faire de la formation en ligne, ce qu'on appelle en classe inversée : on va donner un accès à un certain nombre de ressources pédagogiques pour que les gens se forment seuls en ligne à leur rythme.

Puis, de l'autre côté, on va organiser, en salle ou éventuellement en classe virtuelle, des regroupements qui ont pour objectif de répondre aux questions précises de chaque apprenant, de faire des ateliers, des cas pratiques où on va rentrer beaucoup plus dans le détail et souvent avec des

applications à l'entreprise.

[Financer le plan de formation](#)

[Alain Darras - Conseil en système d'information RH, gestion des compétences et formation - AD CONSEILS](#)

Depuis le 1er janvier 2015, on est entré dans une obligation de former alors qu'avant, on était dans une obligation de dépenser.

Les entreprises de - de 11 salariés doivent verser 0,40 % de leur masse salariale au titre du plan et 0,15 % au titre de la professionnalisation, obligatoirement à leur OPCA de branche. Pour les entreprises de + de 11 salariés, le seul taux reconnu à l'heure actuelle est la taxe unique de 1%.

Les entreprises vont devoir mettre en place une véritable politique de formation puisqu'elles ont l'obligation de former l'ensemble de leurs salariés dans les 6 ans.

[Organismes de formation, intégrer le décret qualité et la norme ISO 29990](#)

[François Galinou - Conseil en certification qualité des organismes de formation - ICPF et PSI](#)

Les objectifs de ce décret sont d'augmenter la qualité la qualité des prestations de formation qui sont financées par les OPCA, les régions et le Pôle Emploi.

Le décret concerne en fait les financeurs, c'est-à-dire ceux qui financent. Dorénavant, à partir du 1er janvier 2017, ils ne peuvent financer, accorder des demandes de financement de formations qu'à des demandes où l'organisme choisi figurera sur une liste de références. C'est pour accéder à cette liste de références qu'il faudra avoir une certification qualité ou être identifié comme tel par le financeur.

Les critères réglementaires sont essentiellement le règlement intérieur des formations (ce que beaucoup d'organismes de formation n'ont pas), la gestion du programme, le contenu du programme, les résultats. Ensuite on a 6 critères qui vont de l'identification des objectifs de formation. Ensuite on a 2 critères qui concernent les moyens et l'environnement, donc les moyens pédagogiques, les salles, les moyens d'évaluation et la matérialisation du résultat. Et enfin, on a 1 critère sur le formateur où là on exige que la qualification du formateur soit importante. Et enfin le dernier critère concerne la prise des appréciations.

Accédez à la vidéo [L'essentiel de Former et faire progresser ses salariés](#) // 14:29