

Formation

## Optimiser le budget de vos formations

2 jours (14 heures) | ★★★★★ 4,6/5 | FORM-BUDFORM | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel <sup>(1)</sup>

Formations Management > Ressources humaines - Formation > Formation



### À l'issue de ce stage vous serez capable de :

- Comprendre la systémique d'aide au recrutement, à l'intégration, la formation et la mobilité mise en place par le gouvernement
- Savoir choisir le dispositif adapté à chaque démarche pour le financer
- Savoir mettre en oeuvre ces dispositifs
- Réaliser un lien entre le recrutement, l'intégration, la mobilité et la formation.

### Niveau requis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

### Public concerné

DRH, RRH, responsables formation, chargé(e)s de formation, DAF, chargé(e)s de recrutement et responsables GPEC.

### Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence élargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

#### (1) Modalité et moyens pédagogique :

Formation délivrée en présentiel ou distanciel \* (e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance). Le formateur alterne entre méthodes \*\* démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation). La validation des acquis peut se faire via des études de cas, des quiz et/ou une certification.

Les moyens pédagogiques mis en oeuvre (variables suivant les formations) sont : ordinateurs Mac ou PC (sauf pour les cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel). Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne. Supports de cours et exercices.

\* Nous consulter pour la faisabilité en distanciel. \*\* Ratio variable selon le cours suivi.

# Programme

## Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chacun
- Présentation de la formation
- Comment passer d'un centre de coût à un centre de profit ?
- Le compte d'exploitation spécifique du service formation

## Expliquer les KPI pour apprécier la gestion RH-Formation

- L'accès à la formation
- Les coûts combinés recrutement-formation
- Les refinancements obtenus et les objectifs éligibles
- Les taxes à la formation et à l'apprentissage

## Démontrer en interne le ROI des actions de formation afin d'optimiser les budgets attribués par la direction financière de l'entreprise

- Critères stratégiques
- Critères sociaux
- Critères financiers
- Critères opérationnels

## Réaliser une "analyse de la valeur" pour obtenir 10% d'économies tous les 5 ans sur les dépenses RH-Formation

- Les coûts d'achat
- Les économies sur la logistique
- Le remplissage et la lutte contre l'absentéisme
- Les modalités alternatives de formation

## Maîtriser les dispositifs de subvention au recrutement selon les statuts des collaborateurs

- Les subventions de Pôle emploi pour les 738 quartiers
- Les subventions à l'embauche Européenne
- Les subventions senior, les subventions PMR (handicap)

## Entrer des financements d'intégration basés sur les contrats couplés entre les financeurs institutionnels (Pôle Emploi, OPCO, Agefiph)

- Aides aux contrats de professionnalisation
- Aides aux contrats PRO expérimentaux
- Intégration du handicap
- Aménagement des postes de travail

## Maîtriser opérationnellement les financements de la formation au niveau local, régional, national et international

- Les 8 financements des OPCO
- Le Plan Régional CPRDFOP
- Le Plan Régional d'investissement dans les compétences, les aides de la DIRECCT aux actions de développement des compétences
- et le remplacement des salariés en formation
- Les opérations programmées de France Compétences
- Le FSE de l'Europe
- Les financements gratuits (Social learning, CPAM, INRS, Assureurs)

## Utiliser les dispositifs de mobilité

- Avenant PRO-A en interne après note de synthèse du CEP
- Projet de transition Professionnelle en externe ou en mixte interne avec ou sans démission

## **Comprendre l'importance de la constitution d'un carnet d'adresse local pour assembler les financeurs potentiels**

- Qui sont les interlocuteurs régionaux de la DRH, de la formation et de la GPEC ?
- Apprendre à les rencontrer et à solliciter leurs accompagnements

## **Inciter à optimiser les offres du conseil en évolution professionnelle**

- Utiliser les opérateurs historiques
- Solliciter les nouveaux opérateurs privés
- Informer les salariés

## **Apprendre à présenter un compte d'exploitation RH-Formation pour passer d'un service de coûts à un centre de profit**

- Les dépenses de formation et leurs aides
- Les recettes de formation et leurs aides
- Présentation comptable et financière, ratios de gestion

## **Synthèse de la session**

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur
- à chaque participant
- Evaluation formative (quiz) permettant de valider les compétences acquises
- Bilan oral et évaluation à chaud

## **Les + de la formation**

Chaque participant bénéficie de 10 heures de coaching en ligne, d'un accès au Webinar mensuel, d'une mise à jour des dispositifs sur une durée d'un an de date à date.