

Mettez en place une politique de formation – Suivi & reporting du plan N+1

Le contexte du projet

Le DRH groupe du cabinet Expertise a été embauché, il y a quelques mois pour accompagner l'évolution de l'entreprise. Il réorganise son équipe de façon à positionner la fonction RH comme une fonction « business partner ». La volonté de la Direction Générale est de faire évoluer les comportements de façon à être orientés clients. Cela signifie également que les managers doivent développer leurs compétences afin de mieux piloter leurs activités et leurs équipes.

Mon rôle et ma contribution

Après ma promotion en tant que Responsable Learning & Development sur l'établissement de 146 salariés, je manage un assistant administratif qui a consolidé les demandes de formation pour l'année à venir et enregistré les évolutions de carrière validées par la Direction de l'établissement. La directrice du Développement RH et le DRH de mon établissement m'indiquent qu'ils vont bientôt avoir besoin de la consolidation du plan de formation de l'année en cours et de la projection de l'année N+1 afin de préparer l'information / consultation du CSE central qui se déroule en septembre et en décembre.

Problème rencontré

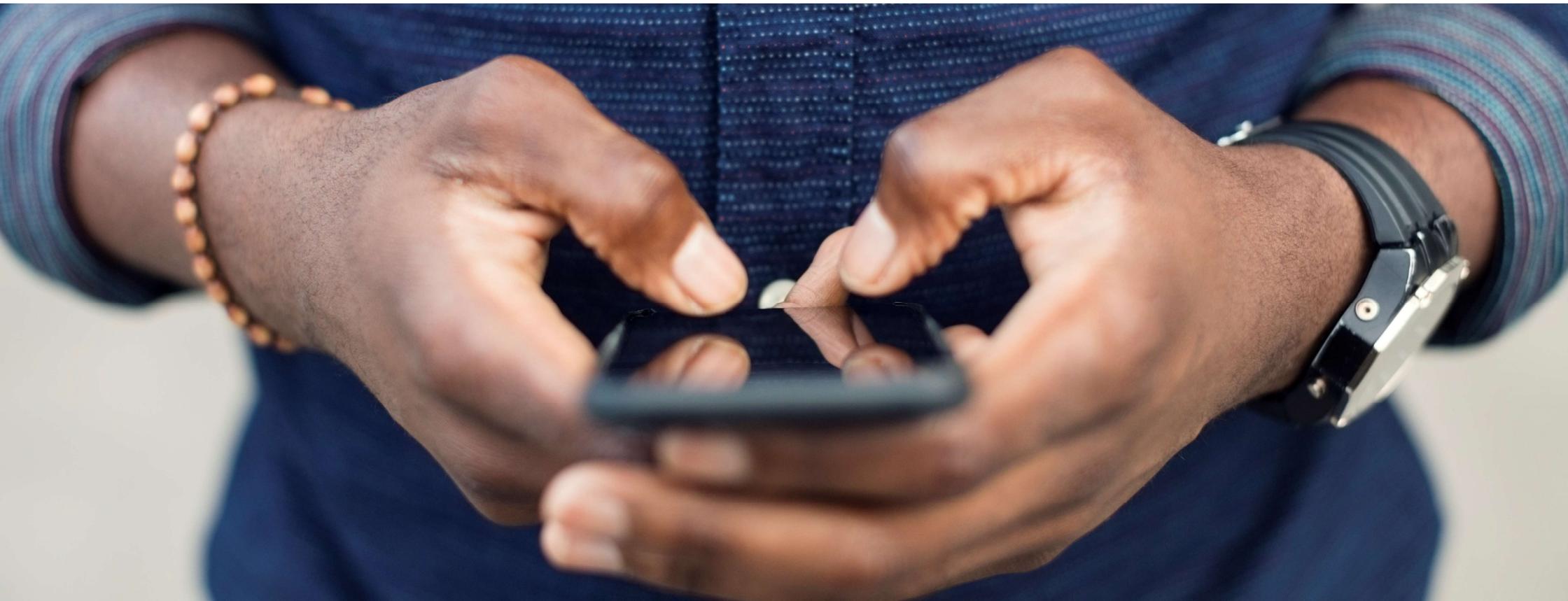
La 1ere réunion d'information consultation s'est bien passée mais les représentants du personnel déplorent une gestion inefficace du plan de formation et demandent à avoir la garantie que le prochain plan de formation soit réalisé selon le calendrier prévisionnel.

Livrables attendus

- un plan de formation prévisionnel avec un budget associé
- la consolidation des actions et du budget du plan réalisé
- une présentation au CSE avec les données de l'année N et N+1
- un tableau de bord de suivi du plan de formation

Les compétences mobilisées

- ★ Définir des critères de choix et de priorisation
- ★ Organiser et structurer les données
- ★ Recenser et traduire les besoins de formation
- ★ Préparer et diffuser les documents
- ★ Élaborer des tableaux de bords de suivi
- ★ Piloter la mise en œuvre des actions de formation dans le respect des contraintes
- ★ Construire la communication autour des projets et dispositifs formation



Solution pour le suivi du plan N+1

Proposition de tableaux de bord et de reporting



Quelles tendances retenir du plan N-1 et des retours d'expérience?

Axes d'amélioration

- Mieux répartir les stages dans l'année et par BU
- Voir s'il est possible de démarrer plus tôt dans l'année
- S'assurer des besoins de développement de compétences auprès des salariés de +45 ans et des salariés présents depuis 10 ans et +
- Examiner les besoins des BU sous représentées dans le plan de formation
- Voir s'il est possible d'optimiser le coût de formation aux outils spécifiques de conception et aux certifications de projet
- Recueillir les avis en cours de formation et les retours d'expérience post formation
- Mettre en place des indicateurs de suivi en amont du projet



Indicateurs de suivi à mettre en place

Suivi de l'avancement des stages de formation

- Calendrier des stages
- Taux/rythme d'avancement par rapport au planning

Suivi des dépenses

- Budget validé
- Formations commandées
- Formations facturées

Evaluation des acquis

- Référentiel d'objectifs pédagogiques
- Auto-évaluation des stagiaires avec le référentiel
- Audit en conditions de travail réelles

Evaluation de la satisfaction

- Enquête sortie de stage
- Retours sur modalités

Template mail de reporting

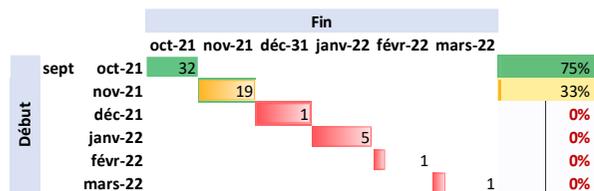
Contenu type d'un mail découpé en sections d'informations présentées au format tableaux de bord et graphiques

Destinataires*: hiérarchie RH et direction / Objet: Suivi du plan de formation / Fréquence: mensuelle

* + managers pour le suivi avancement et qualité

Au 25 Octobre : taux d'avancement des formations planifiées

Mois	D_Fin	Tx_avancement	Nb Actions
janv	11-janv	0%	5
févr	23-févr	0%	1
mars	09-mars	0%	1
oct	13-oct	100%	12
	14-oct	100%	3
	15-oct	100%	8
	22-oct	100%	1
	26-oct	100%	2
	29-oct	50%	7
nov	05-nov	0%	4
	09-nov	66%	4
	20-nov	0%	5
	20-nov	0%	6
déc	15-déc	0%	1
Total général			60



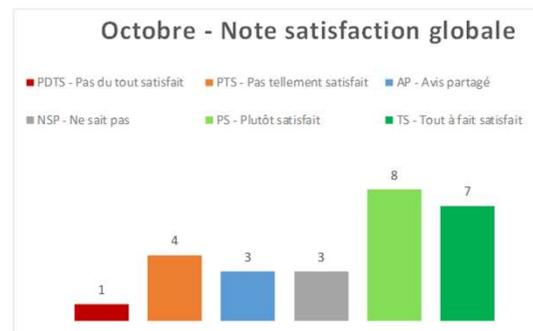
Statut Budget à octobre 2021

Stage	Prévisionnel	Cumul dépensé
Anglais professionnel niv 1	23 400,00	23 400,00
AutoCAD LT perfectionnement	7 465,50	0,00
Compétence Coach - L'essentiel du coaching	14 644,00	14 644,00
Développer la posture conseil - Pratiquer l'écoute active	14 079,00	14 079,00
Gérer la relation client avec efficacité	4 732,00	4 732,00
Lean six sigma - niveau yellow belt+ certification	2 203,11	0,00
Pratiquer un management participatif	9 692,70	4 846,35
Préparation certification de Branche "Gestion avancée de projet"	1 232,00	0,00
Préparation certification de Branche "Gestion opérationnelle de projet"	1 143,81	1 143,81
Professionaliser sa démarche commerciale en face a face	7 159,00	7 159,00
Recyclage Habilitation électrique HOV-B0-BS-BE manoeuvre	531,00	0,00
Sachez utiliser la thermographie infrarouge dans vos situations de mesure	4 129,50	4 129,50
Total général	90 411,62 €	74 133,66 €

Au 25 Octobre : nombre de personnes formées par BU et par stages réalisés

Action de formation	BU	Nb Personnes
Anglais professionnel niv 1	Commercial	4
	Conception	4
	Maintenance	3
	Projet	1
Compétence Coach - L'essentiel du coaching	Commercial	2
Développer la posture conseil - Pratiquer l'écoute active	Projet	8
Préparation certification de Branche "Gestion opérationnelle de projet"	Projet	1
Sachez utiliser la thermographie infrarouge dans vos situations de mesure	Conception	3
Total général		26

Au 25 Octobre : taux de satisfaction qualité pédagogique



MOYENNES DE L'OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

Compétence Coach - L'essentiel du coaching	20	Sachez utiliser la thermographie infrarouge dans vos situations de mesure	17	Préparation certification de Branche "Gestion opérationnelle de projet"	15
Développer la posture conseil - Pratiquer l'écoute active	15	Anglais professionnel niv 1	13		