

LA POLITIQUE DE FORMATION : CHOIX DES INVESTISSEMENTS ET MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS

La politique de formation est un levier de développement des compétences de la structure et du salarié dans le cadre de la Gestion des Ressources Humaines de l'établissement.

Savoir conjuguer réponse aux besoins de formation liés à l'activité et soutien des projets individuels est un enjeu important qui vient à l'appui du positionnement spécifique des établissements à but non lucratif.

C'est pourquoi cette formation propose aux cadres dirigeants et cadres RH de

resituer l'obligation de formation à un niveau politique et stratégique en abordant l'ensemble de ses composantes. Comment anticiper les besoins de la structure et mettre en œuvre un accompagnement des parcours professionnels ? Comment optimiser les différents dispositifs réformés par les lois successives sur la formation professionnelle ? Comment créer un environnement apprenant au service de la qualité des prestations, de la progression des compétences et de la dynamique interne de la structure ?

OBJECTIFS

- Clarifier les composantes d'une politique de formation en fonction d'un projet associatif ou institutionnel
- Analyser les tenants et aboutissants de la création d'un environnement apprenant qui réponde aux besoins de l'activité et aux projets professionnels des salariés
- Identifier des méthodologies pour mettre en œuvre une politique formation et évaluer ses effets



28 juin, à Paris 15



390 € adhérent

585 € non-adhérent
(par personne)



1 jour

01 53 98 95 03 – formation@fehap.fr

Prérequis

Bonnes connaissances relatives au cadre réglementaire de la formation professionnelle

CONTENU

Enjeux de la politique de formation

- Opportunités et obligations pour un employeur
- Un levier essentiel de Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP)
- Les enjeux de qualification pour le secteur
- Un élément clé du dialogue social
- Des enjeux économiques et territoriaux : le rapport d'employabilité

Définir une politique de formation adaptée à la structure

- Analyse du lien formation / compétences / emploi
- Repérage et analyse des besoins individuels des salariés liés au poste
- Objectifs collectifs liés au projet d'établissement
- Choix et formulation des orientations formation
- L'opportunité de la formation en situation de travail
- Consultation du CSE et accord de GEPP

Choisir et articuler les dispositifs

- Dispositifs, acteurs et financements : principales évolutions
- Critères de choix et de combinaison des dispositifs : points de vigilance
- Structure du plan, point d'ancrage de la politique formation

Piloter l'ingénierie et évaluer les effets de la formation

- Analyse des besoins et élaboration du cahier des charges : exemples
- Choix des approches pédagogiques et des partenaires
- Qualité de mise en œuvre des actions de formation : critères et suivi
- La problématique de l'évaluation d'une action de formation

Construire un environnement apprenant

- Développement des compétences et anticipation des évolutions
- Place des entretiens professionnels
- Accompagnement des parcours professionnels
- Composantes et effets d'un environnement apprenant dans le secteur privé non lucratif

REMPLISSEZ UN BULLETIN D'INSCRIPTION EN LIGNE

PUBLICS

- Directeurs
- Directeurs des ressources humaines
- Responsables des ressources humaines
- Tout professionnel concerné

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

Pédagogie interactive alternant :

- Apports théoriques et méthodologiques
- Cas pratiques
- Travaux en sous-groupe
- Échanges et mutualisation

Grille d'auto-évaluation des acquis de la formation

INTERVENANTS

- Consultant-formateur en ressources humaines