



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

« ressources humaines » de resituer l'obligation de formation à un niveau politique et d'aborder l'ensemble de ses composantes, en incluant notamment une vision élargie de la formation aux actions d'accompagnement du parcours professionnel. Comment créer un environnement apprenant qui met en perspective les choix de formation, d'organisation et de politique RH de l'établissement? Comment optimiser les dispositifs de formation en travaillant sur leur décloisonnement facilité depuis la loi de mars 2014 sur la formation professionnelle?

OBJECTIFS

- Définir une politique de formation adaptée à la structure en fonction du projet associatif ou institutionnel
- Créer un environnement apprenant en réponse aux besoins de l'activité et aux projets professionnels des salariés
- Identifier des méthodologies pour mettre en œuvre la politique formation et évaluer ses effets

CONTENU

Enjeux de la politique de formation

Opportunités et obligations pour un employeur
 Un levier essentiel de GPEC
 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
 Consultation du CSE et accord de GPEC

Construire un environnement apprenant

Les composantes d'un environnement apprenant
 La gestion des parcours professionnels
 La place des entretiens professionnels (loi de mars 2014)
 Projet professionnel et développement des compétences
 Pertinence d'un environnement apprenant dans le secteur privé non lucratif

Choisir les dispositifs

Les dispositifs et financements à l'initiative de l'employeur et du salarié
 Critères de choix d'un dispositif : exemples et points de vigilance
 Élaboration du plan, point d'ancrage de la politique formation
 La démarche qualifiante : CPF, professionnalisation, CIF, VAE, apprentissage
 La fonction tutorale : rôle, posture, organisation et financement

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



25 juin 2019



Paris



316 €
par personne



1 jour

01 53 98 95 03 – formation@fehap.fr

Prérequis

Bonnes connaissances relatives au cadre réglementaire de la formation professionnelle

PUBLICS

- Directeurs
- Directeurs des ressources humaines
- Responsables des ressources humaines

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Pédagogie interactive alternant :

- apports théoriques et méthodologiques
- cas pratiques
- travaux en sous-groupe
- échanges et mutualisation

INTERVENANTS

- Consultant spécialisé en ressources humaines