



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

2 jours

Concevoir et mettre en œuvre une politique de formation, c'est actionner un levier de gestion des ressources humaines. C'est aussi utiliser un levier de développement de compétences nécessaire pour l'évolution et la pérennisation des structures, alors même qu'elles sont souvent confrontées à des difficultés de recrutement.

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 les pratiques tutorales et l'ingénierie de formation.

Publics

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

Objectifs

- ☑ Analyser la place de la formation dans la gestion des ressources humaines et dans le développement de la structure
- ☑ Identifier des méthodologies pour élaborer, mettre en œuvre et évaluer sa politique formation en fonction du projet associatif ou institutionnel

Méthodes pédagogiques

Pédagogie interactive alternant :

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

Intervenant

- Consultant spécialisé en ressources humaines

Contenu

Les enjeux de la politique de formation

Rappel des opportunités et obligations de formation pour un employeur

La formation : un levier de la GPEC ; un mode d'acquisition de compétences ; un levier de professionnalisation et de qualification ; un accélérateur de prise de poste et d'intégration dans la structure ; un élément de motivation et de fidélisation des salariés

Conditions de réussite et limites : ce que la formation ne peut pas faire

La définition d'une politique de formation adaptée à la structure

Le besoin d'investissement en formation

Le recueil et l'analyse des besoins de la structure et des salariés

Le choix des axes d'investissement formation : l'articulation entre la stratégie de la structure, les actions collectives et la construction de parcours individuels

Opportunités et limites des principaux dispositifs

Rappel des dispositifs, de leurs articulations en vue de l'élaboration du plan de formation

Les impacts sur le fonctionnement de la structure

Le choix du dispositif en fonction des besoins et du projet de formation

Spécificités du DIF et points de vigilance

Spécificités des projets de professionnalisation (contrat/période) ou d'apprentissage

Le développement de l'approche tutorale

Le rôle du tuteur ou du maître d'apprentissage : clé d'entrée et de succès

La posture de tuteur

L'organisation, la formation et le financement de la fonction tutorale

Tutorat et gestion des seniors

L'ingénierie de formation

Analyse des besoins et élaboration du cahier des charges

Actions de formation : choix des méthodologies et des prestataires internes/externes ; relations avec les organismes de formation ;

indicateurs de suivi et mesures correctives

L'évaluation de la formation et des effets de la politique formation

La problématique de l'évaluation sur une échelle de temps : que mesurer et quand ?

Éléments de faisabilité pour évaluer les effets de la formation, limites et outils

Le cas particulier de certains dispositifs

Évaluer la pertinence des choix d'investissements, améliorer la politique de formation

Lieu : Paris

Coût : 596 €

Session : 29 et 30 mai 2013

 01 53 98 95 03

 formation@fehapa.fr