

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 par les dispositions de la loi de mars 2014 sur la formation professionnelle ?

OBJECTIFS

- Analyser la place de la formation dans la gestion des ressources humaines et dans le développement de la structure
- Créer un environnement apprenant en réponse aux besoins de l'activité et aux projets professionnels des salariés
- Identifier des méthodologies pour élaborer, mettre en œuvre et évaluer sa politique formation en fonction du projet associatif ou institutionnel

CONTENU

Enjeux de la politique de formation

Opportunités et obligations de formation pour un employeur
Un levier essentiel de GPEC
Un élément clé du dialogue social de l'établissement et de la branche
Des enjeux financiers importants
Des enjeux territoriaux (européens, nationaux, régionaux) : le rapport d'employabilité

Définition d'une politique de formation adaptée à la structure

Analyse du lien formation / compétences
Le recueil et l'analyse des besoins de la structure et des salariés
Le choix et la formulation des orientations formation
Conditions de réussite et limites : ce que la formation ne peut pas faire
L'approche prospective dans le cadre de la GPEC

Construire un environnement apprenant

Les composantes d'un environnement apprenant : atelier
Les impacts pour la structure et pour la fonction formation
Pertinence d'un environnement apprenant dans le secteur privé non lucratif

Opportunités et limites des principaux dispositifs

Les dispositifs à l'initiative de l'employeur et du salarié
Le plan de formation, point d'ancrage de la politique formation
La démarche qualifiante : CPF, contrats en alternance, congés formation,
La démarche d'insertion en milieu professionnel : CAE et emplois d'avenir, stages, PMP
La fonction tutorale : rôle, posture, organisation et financement
Critères de choix d'un dispositif : exemples et points de vigilance

Pilotage de l'ingénierie et évaluation des 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 des actions
La problématique de l'évaluation d'une action de formation
Évaluer les effets sur une échelle de temps : outils et limites



19 & 20 mai 2015



Paris



632 €
par personne



2 jours



01 53 98 95 03



formation@feharp.fr

JANVIER
FÉVRIER
MARS
AVRIL
MAI
JUIN
JUILLET
AOÛT
SEPTEMBRE
OCTOBRE
NOVEMBRE
DÉCEMBRE

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

INTERVENANT

- Consultant spécialisé en ressources humaines

