

# 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

- 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 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

La place des entretiens professionnels : nouvelles obligations (loi de mars 2014)

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

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, professionnalisation, CIF, VAE

La démarche d'insertion en milieu professionnel : apprentissage, 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

La problématique de l'évaluation d'une action de formation

Évaluer les effets sur une échelle de temps : outils et limites



23 & 24 mai 2016



Paris



632 €  
par personne



2 jours



01 53 98 95 03



formation@fehapp.fr

JANVIER
FÉVRIER
MARS
AVRIL
<b>MAI</b>
JUIN
JUILLET
AOÛT
SEPTEMBRE
OCTOBRE
NOVEMBRE
DÉCEMBRE

## Prérequis

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

## INTERVENANT

- Consultant spécialisé en ressources humaines

