



# 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

<b>11 &amp; 12 mai 2017</b> <b>Paris</b> <b>632 €</b> par personne <b>2 jours</b> <b>01 53 98 95 03</b> <b>formation@fehap.fr</b>	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