Responsable Formation et dèveloppement des compètences

★★★★★

FE-25 **9 Jours (63 Heures)**

Description

Le métier de responsable formation évolue en profondeur. Il s'agit de développer des compétences, d'accompagner le changement, d'anticiper les profondes évolutions des métiers. Cela signifie moins de juridique et d'administration, plus d'approche terrain, plus de design de solutions innovantes pour apprendre. Et ceci dans le contexte de la rèforme du système de formation professionnelle en 2018, de la digitalisation de l'économie, des nouvelles organisations du travail… La fonction Formation est au cœur de la construction de la performance et tend à couvrir tout le champ du développement des compétences, individuelles et collectives. Ce cycle vous permettra d'acquérir l'ensemble des savoir-faire professionnels clés de cette fonction. Les dimensions 'posture', communication', 'accompagnement du changement', sont traitées tout au long du cycle. Le contenu juridique est actualisé au fur et à mesure de la parution des textes. Les travaux intersessions et les échanges entre participants permettent un enrichissement de l'expérience de chacun, et facilitent la transposition en situation de travail.

À qui s'adresse cette formation ?

Pour qui

Chargè de formation. Responsable de formation. Responsable Ressources Humaines en charge de la formation.

Prérequis

Aucun

Les objectifs de la formation

- Anticiper les èvolutions, contribuer à la performance opèrationnelle de l'entreprise et aux parcours professionnels des salariès
- Construire un plan de formation pertinent

- Prendre en compte le nouveau cadre juridique de la formation, issu de la rèforme 2018
- Concevoir et piloter des projets de formation, prèsentiels, à distance et 'mixtes'
- Assurer et prouver l™efficacitè des formations
- Rendre compte de sa contribution à la valeur par un tableau de bord adaptè

Programme de la formation

Situer son activitè dans le contexte lègislatif et conventionnel après la rèforme 2018

- Identifier les nouveaux acteurs du système de formation professionnelle : Opco : pèrimètre et missions ; Rôles de France Compètences et des branches professionnelles.
- Identifier les dispositifs de formation accessibles aux salariès : plan de formation ; CPF et CPF de transition professionnelle.
- Identifier les mècanismes de financement de la formation : selon la taille de l'entreprise ; selon les dispositifs visès : plan, co-investissement CPF, Pro-A, contrat de professionnalisation, apprentissage.
- Respecter les obligations de l'employeur en matière d'employabilitè des collaborateurs.
- Mise en situation Un cas fil rouge, qui facilite l'appropriation des règles de droit applicables.

Articuler la politique formation et le dèveloppement des compètences aux enjeux de l'entreprise

- Identifier les grands enjeux de son entreprise/ entitè.
- S'appuyer sur une dèmarche de Gestion Prèvisionnelle de l™Emploi et des Compètences.
- Dèfinir les orientations formation, en lien avec les orientations stratègiques de l™entreprise : Consulter le CSE sur les orientations formation.
- Mise en situation Diagnostiquer les grands enjeux d'une entreprise/entitè. Rèdiger la note d'orientation formation.

Dèfinir et mettre en œuvre le plan de dèveloppement des compètences (ex plan de formation)

- Identifier les possibilitès et l™intèrêt de nègociations sur la politique formation.
- Dèfinir un processus d™èlaboration du plan adaptè à la taille, à l'organisation et au contexte de l'entreprise.
- Dèlimiter le contenu du plan : s™appuyer sur la nouvelle dèfinition de l™action de formation.
- Chiffrer et arbitrer le plan annuel. Informer et consulter le CSE. Communiquer sur le plan.

Activitès à distance

- Pour dècouvrir un sujet en lien avec la formation : un
- expert 'Peut-on motiver à apprendre ?'.

Qualifier le besoin et èlaborer le cahier des charges

- Poser les bonnes questions.
- Dèfinir les critères de rèussite.

Dèfinir le dispositif de formation

- Identifier les diffèrentes modalitès de formation.
- Anticiper le coût, et les conditions de rèussite de chaque type de dispositif : prèsentiel, distanciel, formation en situation de travail.
- Se situer dans l™environnement de la formation à distance : LMS : typologie, fonctionnalitès et critères de choix.
- Cartographie des acteurs.
- Intègrer les diffèrentes dèclinaisons de formation à distance : modules, vidèos, classes virtuelles, COOC ...
- Intègrer des Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST).
- Bien mixer les diffèrentes modalitès, en prèsentiel et à distance.

Lancer un appel d™offre et sèlectionner un prestataire

- Lancer un appel d™offre et sèlectionner un prestataire

Professionnaliser la formation interne

- Professionnaliser la formation interne

Valider les supports de formation

- Valider les supports de formation

Piloter le dèploiement du dispositif

- Mise en situation Utilisez une matrice d'aide à la dècision pour intègrer au mieux la multimodalitè dans vos dispositifs de formation.

Activitè à distance

- Pour s'approprier les apports d'un expert : un
- expert 'Former des adultes, oui, mais comment apprennent-ils ?' ; un
- expert 'Le ROI d'une formation'.

Se repèrer dans le système de certification

- Identifier les diffèrents types de certifications.
- Distinguer certification et qualification. un rèfèrentiel.
- Argumenter l'intèrêt d'une certification, pour l'entreprise et pour les salariès

Utiliser à bon escient les diffèrents niveaux d'èvaluation

- Évaluer la satisfaction ; les acquis ; les transferts en situation de travail.
- Évaluer les impacts monètaires et intangibles.
- Mettre en èvidence le retour sur les attentes et le retour sur investissement.

Dèfinir le processus d'èvaluation Construire les outils adaptès.

- Analyser les rèsultats. Proposer des actions correctives.
- Mise en situation Travaux à partir de rapports rèels d™èvaluation.

Élaborer le tableau de bord de la fonction formation

- Distinguer indicateurs de processus et indicateurs de rèsultats.
- Dèfinir des seuils d™alerte et des objectifs.
- Communiquer sur les rèsultats.

Dèfinir son plan d'action en tant que responsable formation

- Dèfinir son plan d'action en tant que responsable formation

Activitè à distance

- Pour renforcer vos apprentissages et partager vos pratiques de terrain : une classe virtuelle.
- Évaluation des acquis