

Responsable Formation et développement des compétences

-Référence: **FE-25**

-Durée: **9 Jours (63 Heures)**

Les objectifs de la formation

- Anticiper les évolutions, contribuer à la performance opérationnelle de l'entreprise et aux parcours professionnels des salariés
- Construire un plan de formation pertinent
- Prendre en compte le nouveau cadre juridique de la formation, issu de la réforme 2018
- Concevoir et piloter des projets de formation, présentiels, à distance et 'mixtes'
- Assurer et prouver l'efficacité des formations
- Rendre compte de sa contribution à la valeur par un tableau de bord adapté

A qui s'adresse cette formation ?

POUR QUI :

- Chargé de formation. Responsable de formation. Responsable Ressources Humaines en charge de la formation.

Programme

- **Situer son activité dans le contexte législatif et conventionnel après la réforme 2018**
 - Identifier les nouveaux acteurs du système de formation professionnelle : Opco : périmètre et missions ; Rôles de France Compétences et des branches professionnelles.
 - Identifier les dispositifs de formation accessibles aux salariés : plan de formation ; CPF et CPF de transition professionnelle.
 - Identifier les mécanismes de financement de la formation : selon la taille de l'entreprise ; selon les dispositifs visés : plan, co-investissement CPF, Pro-A, contrat de professionnalisation, apprentissage.
 - Respecter les obligations de l'employeur en matière d'employabilité des collaborateurs.
 - Mise en situation Un cas fil rouge, qui facilite l'appropriation des règles de droit applicables.
- **Articuler la politique formation et le développement des compétences aux enjeux de l'entreprise**
 - Identifier les grands enjeux de son entreprise/ entité.

- S'appuyer sur une démarche de Gestion Prévisionnelle de l'™Emploi et des Compétences.
- Définir les orientations formation, en lien avec les orientations stratégiques de l'™entreprise : Consulter le CSE sur les orientations formation.
- Mise en situation Diagnostiquer les grands enjeux d'une entreprise/entité. Rédiger la note d'orientation formation.
- **Définir et mettre en œuvre le plan de développement des compétences (ex plan de formation)**
 - Identifier les possibilités et l'™intérêt de négociations sur la politique formation.
 - Définir un processus d'™élaboration du plan adapté à la taille, à l'organisation et au contexte de l'entreprise.
 - Délimiter le contenu du plan : s'™appuyer sur la nouvelle définition de l'™action de formation.
 - Chiffrer et arbitrer le plan annuel. Informer et consulter le CSE. Communiquer sur le plan.
- **Activités à distance**
 - Pour découvrir un sujet en lien avec la formation : un
 - expert 'Peut-on motiver à apprendre ?'.
- **Qualifier le besoin et élaborer le cahier des charges**
 - Poser les bonnes questions.
 - Définir les critères de réussite.
- **Définir le dispositif de formation**
 - Identifier les différentes modalités de formation.
 - Anticiper le coût, et les conditions de réussite de chaque type de dispositif : présentiel, distanciel, formation en situation de travail.
 - Se situer dans l'™environnement de la formation à distance : LMS : typologie, fonctionnalités et critères de choix.
 - Cartographie des acteurs.
 - Intégrer les différentes déclinaisons de formation à distance : modules, vidéos, classes virtuelles, COOC ...
 - Intégrer des Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST).
 - Bien mixer les différentes modalités, en présentiel et à distance.
- **Lancer un appel d'™offre et sélectionner un prestataire**
 - Lancer un appel d'™offre et sélectionner un prestataire
- **Professionaliser la formation interne**

- Professionnaliser la formation interne
- **Valider les supports de formation**
 - Valider les supports de formation
- **Piloter le déploiement du dispositif**
 - Mise en situation Utilisez une matrice d'aide à la décision pour intégrer au mieux la multimodalité dans vos dispositifs de formation.
- **Activité 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 repérer dans le système de certification**
 - Identifier les différents types de certifications.
 - Distinguer certification et qualification. un référentiel.
 - Argumenter l'intérêt d'une certification, pour l'entreprise et pour les salariés
- **Utiliser à bon escient les différents niveaux d'évaluation**
 - Évaluer la satisfaction ; les acquis ; les transferts en situation de travail.
 - Évaluer les impacts monétaires et intangibles.
 - Mettre en évidence le retour sur les attentes et le retour sur investissement.
- **Définir le processus d'évaluation Construire les outils adaptés.**
 - Analyser les résultats. Proposer des actions correctives.
 - Mise en situation Travaux à partir de rapports réels d'™évaluation.
- **Élaborer le tableau de bord de la fonction formation**
 - Distinguer indicateurs de processus et indicateurs de résultats.
 - Définir des seuils d'™alerte et des objectifs.
 - Communiquer sur les résultats.
- **Définir son plan d'action en tant que responsable formation**
 - Définir son plan d'action en tant que responsable formation
- **Activité à distance**
 - Pour renforcer vos apprentissages et partager vos pratiques de terrain : une classe virtuelle.

Programme

- Évaluation des acquis



(+212) 5 22 27 99 01



(+212) 6 60 10 42 56



Contact@skills-group.com

Nous sommes à votre disposition :
De Lun - Ven 09h00-18h00 et Sam 09H00 – 13H00

Angle bd Abdelmoumen et rue Soumaya, Résidence Shehrazade 3, 7ème étage N° 30
Casablanca 20340, Maroc