

## Ressources Humaines : Les enjeux de la fonction formation et GEPP

Ce programme de formation fait partie d'une filière de formation préparant au CQPM « **Chargé de Ressources Humaines** ». Il peut être suivi indépendamment des autres modules de la filière.

### Publics concernés

Personnes susceptibles de gérer l'intégralité ou une partie des principaux processus de gestion des Ressources Humaines et notamment les processus de gestion : du recrutement, de la formation, des relations sociales, des rémunérations et de l'administration du personnel

### Durée de la formation

6 jours soit 42 heures

### Prérequis

Pas de prérequis.

### Objectifs

**En fin de formation, les bénéficiaires seront capables de :**

Intégrer le nouveau rôle du technicien en gestion du personnel

Acquérir une méthode pour mettre en place la nouvelle donne de la formation professionnelle, identifier les outils à utiliser et en définir le format

S'appuyer sur les dispositifs prévus pour bien articuler politique de formation et stratégie d'entreprise

Disposer des outils et méthodes pour assurer son rôle de conseil interne

Savoir construire un référentiel des compétences de l'entreprise

Disposer d'un levier majeur pour dynamiser la politique Ressource Humaine de l'entreprise

### Suivi et évaluation

#### Mode de suivi :

Modalités de suivi propre à l'AFPI CVDL, inscrites dans une démarche qualité enregistrée auprès du DATADOCK

#### Evaluation :

Attestation de capacité (en lien avec les objectifs du programme)

### Méthode pédagogique et Encadrement

#### Méthode pédagogique :

- Apports méthodologiques et didactiques
- Travaux de groupe et étude de cas
- Mises en situation (sur proposition des participants).

#### Mode d'apprentissage :

Formation en présentielle basée sur l'alternance de différentes modalités pédagogiques

#### Encadrement :

Formateur expert

### Moyens techniques et livrable fin de formation

Attestation de formation

## Programme

METTRE EN ŒUVRE LA REFORME  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### Identifier les grandes modifications introduites par la réforme

- Professionnalisation
- Accès individuel à la formation
- Impact sur le pilotage du plan de formation
- Lien avec la gestion prévisionnelle des compétences

### Définir les exigences liées à la mise en œuvre de la nouvelle législation

### La participation des entreprises au développement de la Formation Professionnelle Continue

- L'obligation légale : les évolutions de la nouvelle loi

### Les thèmes de FPC

- Le plan de formation : constitution
- Le Compte Personnel Formation
- Le Congé Individuel de Formation
- La Validation des Acquis de l'Expérience
- Le bilan de compétences
- Les contrats de professionnalisation
- La période de professionnalisation

### Organiser l'information de l'ensemble des acteurs concernés

- Les managers
- Les salariés
- Les instances représentatives du personnel

LE NOUVEAU RÔLE  
DE RESPONSABLE FORMATION

### Analyser et mesurer le rôle stratégique de la formation pour l'entreprise

- Analyse des plans de formation
- Quelles attentes pour le plan de formation
- La formation au service de la performance

### Positionner le nouveau rôle du responsable formation depuis la réforme

- L'élargissement des domaines de compétences
- Le pilotage du processus formation
- L'implication du management opérationnel dans la démarche d'ingénierie de formation

Voir la suite du programme à la page suivante

## Ressources Humaines : Les enjeux de la fonction formation et GEPP (suite)

### Les outils pour mener à bien cette mission

- Le répertoire des certifications professionnelles
- Le groupe prospective métiers et qualifications
- Les différents niveaux de qualification
- Les différents types de conventions de formation
- L'analyse des besoins, la définition des objectifs et l'évaluation
- Entretien professionnel et passeport formation
- Bilan de compétences et VAE
- Construire un plan de formation articulé sur les projets de l'entreprise et centré sur les besoins en développement des compétences des salariés.

### LA GESTION DES COMPETENCES

#### Comprendre les conséquences de la réforme sur la Gestion des Compétences

- Impact de la loi sur la gestion des compétences
- La réforme de la formation professionnelle et le passage au droit de la compétence
- Les salariés acteurs de leur employabilité
- Connaître les emplois aujourd'hui : de la fiche de fonction à la cartographie des métiers
- Quelle est l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les compétences disponibles : les formations d'adaptation et de perfectionnement
- Lien privilégié entre la formation et les compétences

#### La gestion des compétences : un nouveau mode du management

#### Les enjeux pour l'entreprise d'une gestion des compétences efficace

- Pourquoi manager par les compétences ?
- Pour créer de la valeur
- Pour pérenniser l'entreprise
- Pour valoriser le capital humain

#### Faire de la formation un outil de développement des compétences et de l'employabilité

- La formation : créer une « culture de la compétence »
- La place de la formation dans le recrutement, l'adaptation, la mobilité, la promotion, le licenciement
- Réaliser le plan de formation basé sur les besoins actuels et futurs en compétences
- Faire le lien entre métiers, référentiels compétences et actions de formation
- Faire des managers les premiers développeurs de compétences
- Favoriser l'amont et le suivi des formations

### Maîtriser les apports théoriques sur la pédagogie des adultes et en tirer des enseignements pour favoriser l'appropriation des acquis

#### LA GEPP

#### La méthodologie d'une gestion des compétences

- Mise en place du groupe projet
- Réflexion sur les différentes évolutions
- Choix stratégique
- Elaboration du projet
- Mise en œuvre
- Actualisation

#### Les étapes de l'élaboration du référentiel de compétences

- Choix de l'approche à utiliser pour l'entreprise
- Information préalable
- Mise à jour des définitions de postes/fonctions
- Collecte des fonctions/compétences
- Mise en forme par fonction
- Mise à jour des définitions de postes/fonctions

#### L'utilisation dynamique du référentiel de compétences

- Entretiens annuels de développement
- Plan de recrutement
- Plan de formation
- Plan d'évolution et de mobilité

#### STATISTIQUES

#### Réalisation de statistiques, tableaux de bord, indicateurs relatifs à la gestion opérationnelle ou prévisionnelle du personnel

- Effectif
- Absentéisme
- Pyramide des âges
- Recrutement.

### Lieux, dates et tarif de la formation

- Contactez-nous par l'intermédiaire de notre site internet :
- [www.pole-formation-uimm-centrevalde Loire.com/](http://www.pole-formation-uimm-centrevalde Loire.com/)

### Contacts

Voir en bas de page les adresses et numéros de téléphone de nos sites de formation en Région Centre-Val de Loire.