

Programme de formation

Séminaire national des GE 27 et 28 juin 2019

Hendaye, région Nouvelle-Aquitaine

La formation professionnelle, levier incontournable de performance pour les GE

Contexte :

La loi du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » est venue modifier en profondeur le système de la formation professionnelle. Cette réforme constitue une opportunité pour les Groupements d'Employeurs de s'emparer de deux thématiques fondamentales : le développement des compétences, et plus généralement la formation tout au long de la vie de ses salariés.

A travers ces deux jours de formation, s'appuyant sur deux intervenants et plusieurs témoignages de GE, le CRGE souhaite que les Groupements d'Employeurs appréhendent au mieux ces deux notions, et qu'elles constituent ainsi un axe majeur de leur développement actuel et futur.

Public visé :

- Les directeurs et animateurs de GE
- Les administrateurs de GE



Objectifs pédagogiques et compétences visées :

- Evaluer les compétences dans la construction des parcours
- Identifier les enjeux et impacts de la gestion des compétences pour les GE
- Appréhender les objectifs poursuivis par la loi sur la « *Liberté de choisir son avenir professionnel* »
- Etre en mesure de déployer une démarche GPEC et la mise en œuvre de son plan de développement des compétences
- Maîtriser le cadre réglementaire
- Inscrire l'approche « compétences » comme un levier de développement de son GE

Prérequis :

- Aucun prérequis
-

27 juin 2019 : GPEEC : les emplois, les effectifs, les compétences dans une perspective à court, moyen et plus long terme

Déroulé de la formation :

- A. **Appréhender la Gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences dans le contexte spécifique des GE, quels sont les enjeux et les impacts**
 - Introduction à la GPEEC en tenant compte des paramètres spécifiques des GE



- La GPEEC, de la gestion, le cœur de métier RH d'un GE qui veut servir au mieux les demandes de ses adhérents en proposant les profils les plus adaptés

B. Evaluer les compétences et préparer les salariés des Groupements d'Employeurs pour demain

- Comment évaluer les compétences à l'embauche, dans la relation avec les adhérents et dans le suivi de son salarié y inclus à distance
- L'évaluation des compétences à 3 niveaux : en savoir-être au niveau du GE pour l'autonomie, la polyvalence, l'adaptabilité, en savoir-faire métiers/techniques pour les besoins des adhérents, en savoir-faire avec la capacité à tutorer par exemple

C. S'approprier quelques outils indispensables à la GPEEC

- Cartographie activités/emplois
- Cartographie des compétences
- Fiches emplois / fiches de postes
- Entretiens d'évaluation / entretiens professionnels
- Recueil des besoins de formation

D. Projeter ses besoins de montées en compétences grâce au système de la formation professionnelle et au fonctionnement des GE dans une GPEEC dynamique

- La transition entre emplois d'aujourd'hui et besoins de demain chez les adhérents
- Le levier du temps disponible pour la formation des salariés entre 2 mises à disposition
- Un plan de développement des compétences négocié avec les salariés avec formation interne, formations chez l'adhérent et formation avec OF à condition d'avoir des objectifs, des programmes et des contenus adaptés

28 juin 2019 : Plan de développement des compétences : changements, enjeux, mise en œuvre

Déroulé de la formation :

- A. Donner du sens à la réforme, appréhension et compréhension de la loi « *Liberté de choisir son avenir professionnel* »**



- Le cadre européen - Stratégie de Lisbonne (Economie de la connaissance) et stratégie éducation formation 2010-2020
- Les mutations socio-économiques - une économie qui mue de plus en plus rapidement et des aspirations des individus qui se modifient conséquemment
- La France se met au diapason et enclenche des réformes successives relatives à la formation professionnelle - 2004, 2009, 2014 et celle de 2018
- Présentation succincte des principaux changements - CPF, apprentissage, qualité de la formation, financement, etc.

B. Identifier les changements liés au passage du plan de formation au plan de développement des compétences

- Anticiper les évolutions de son entreprise et répondre à vos obligations d'employeur
- Un financement pour les entreprises de moins de 50 salariés
- Une définition de l'action de formation élargie
- Un « *plan de formation* » simplifié

C. L'élaborer, le déployer, l'évaluer et ainsi définir une véritable stratégie de développement des compétences au sein de son organisation

- Processus, procédures, méthodes quant à son déploiement

D. Co-construire son plan de développement des compétences avec son OPCO

- Accompagnement par les OPCO quant à l'élaboration du plan de développement des compétences et modalités de prise en charge par les OPCO qui sont des opérateurs de service en proximité des entreprises



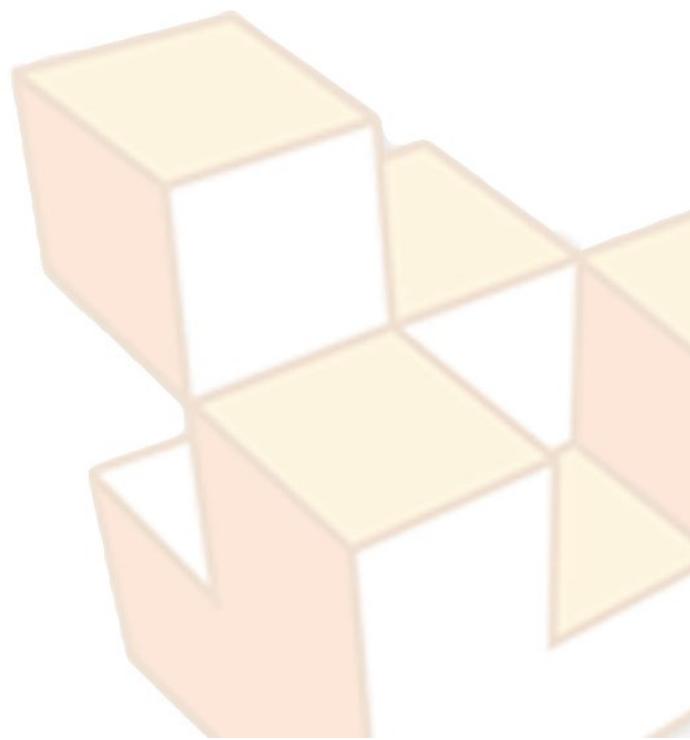
Moyens d'encadrement :

Laurence Thomas : Consultante/formatrice. Elle a géré 2 Groupements d'Employeurs pendant 5 ans dans le secteur du médico-social et du commerce et de l'artisanat pour le centre-ville de Bordeaux. Elle a donné des cours au CRGE 33 sur le prix de revient d'un salarié mis à disposition, et le développement commercial d'un GE. Elle donne des cours en GPEC, formation, communication interne et culture économique de l'entreprise aux masters RH du CESI. Elle intervient aujourd'hui sur des missions de diagnostic RH et de mise en place de GPEC et à ce titre est intervenue dans un programme pour les GE agricoles de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le FAFSEA.

Stéphane Mabon : Consultant/formateur. Il est spécialiste de l'Orientation et de la Formation Tout au Long de la Vie et notamment de son volet ingénierie financière. Fort de sa connaissance académique et de son expérience de praticien, il anime depuis de nombreuses années des sessions de formation sur ce champ - Conseil en Evolution Professionnelle, ingénierie financière, etc. - auprès de professionnels sur l'ensemble du territoire français. Il a été directeur de Mission Locale et chercheur associé à l'Université Européenne de Bretagne /Rennes 2 Haute-Bretagne.

Moyens pédagogiques et techniques :

- Salle de formation avec vidéoprojecteur
- Support Power Point
- Illustrations avec des cas pratiques
- Echanges de bonnes pratiques
- Témoignages





Suivi et évaluations :

- Feuille d'émargement
- Evaluation des acquis de formation et du degré de satisfaction (via un QCM en ligne)
- Attestation de formation incluant les résultats de l'évaluation

Dates :

Le 27 juin 2019 de 9h30 à 12h30 et de 14h15 à 18h15 et le 28 juin 2019 de 8h30 à 12h30 et de 14h00 à 17h00

Durée :

2 journées de 7h00, soit 14h00 de formation au total

Lieu :

Serge Blanco Hôtels Thalasso & Spa – 125 boulevard de la mer – 64700 Hendaye

Coût pédagogique :

1000 € nets par stagiaire - Possibilité de prise en charge par les OPCO