

# Responsable formation et développement des compétences

## Pour qui ?

Responsables RH et formation, chargés et conseillers en formation, formateurs, praticiens en entreprise souhaitant évoluer (ou conforter leur positionnement) vers une fonction de responsable formation et développement des compétences

## Prérequis

Etre titulaire d'un bac+2 (ou d'un titre de niveau III équivalent) avec une expérience professionnelle de 3 ans dans les métiers de la formation  
Dérogation possible sur décision du jury d'admission

## Niveau d'entrée

BAC+2

## Diplôme obtenu

Responsable formation et développement des compétences, titre enregistré au RNCP au niveau 6, par arrêté du 15/12/2016 publié au JO du 18/12/2016

## Durée

41 jours dont 30.5 jours en présentiel  
Sur une amplitude de 12 mois

## Enseignement

Formation continue, CPF, VAE  
La formation est organisée selon un rythme de 3 jours par mois environ au CESI complétés par des apports en distanciel en intersession.

## Codes

Code WEB : FORFDC  
Code CPF : 247761  
Code RNCP : 13006

## Prix

15 580 euros HT

## Blended By CESI \*

Inclus 10.5 jours en distanciel  
Plusieurs modalités à distance sont mises en œuvre dans le cadre de ce cursus: classes virtuelles, webinar, Learning on the job, ou encore E-learning permettant d'appréhender certaines connaissances à son rythme mais également de permettre une pédagogie active lors des journées en présence.  
Les modalités prévues en distanciel sur ce parcours sont : e-learning, classe virtuelle, webinar, learning on the job, serious game et travail collaboratif.

\* formation en présentiel enrichie à distance

## Campus

Aix-en-Provence : 22/10/2019  
Arras : 07/10/2019  
Bordeaux : 07/10/2019  
Dijon : 08/10/2019  
Grenoble : 15/10/2019  
Lille : 07/10/2019  
Lyon : 07/10/2019  
Nancy : 08/10/2019  
Nantes : 17/09/2019  
Orléans : 07/10/2019  
Paris - Nanterre : 16/10/2019  
Reims : 28/10/2019



# Développer les compétences de votre entreprise, pour contribuer à la performance et accompagner les projets stratégiques

Le parcours permet de développer une vision globale du développement des compétences et de la formation en entreprise, ainsi qu'un ensemble de compétences transverses nécessaires à la fonction pour accompagner les managers, les collaborateurs, la direction dans les projets de transformation.

Le rythme de la formation est adapté à la poursuite de l'activité professionnelle du collaborateur.

Des intervenants professionnels en exercice rendent les apprentissages très concrets.

Les échanges dans le groupe contribuent au développement des compétences du collaborateur.

## Modalités d'inscription

Admission sur dossier de candidature, tests de positionnement et entretien de validation

## Présentation de la formation

En amont de l'entrée en formation, un contrat tripartite, élaboré entre le collaborateur, son entreprise et le CESI, permet de formaliser les objectifs de progression attendus par l'entreprise dans le cadre de parcours de formation.

Des études de cas professionnelles et épreuves de synthèse à produire permettent au collaborateur de s'impliquer dans toutes les dimensions de la fonction formation mais également de transformer ses connaissances en compétences techniques et comportementales essentielles à la fonction.

### Le métier

Le Responsable formation et développement des compétences définit, construit et pilote la politique formation de l'entreprise et encadre le service ou la fonction formation.

Il contribue, à travers le « système formation », au maintien, à l'adaptation et au développement des compétences des salariés en vue d'améliorer la performance de l'entreprise. Cela suppose au-delà de la maîtrise des dispositifs de formation et de leur ingénierie financière, une bonne connaissance des métiers de l'entreprise et de sa stratégie globale.

Ce responsable identifie donc, en collaboration avec les managers, les besoins en compétences de l'entreprise, actuels et futurs, en cohérence avec son propre développement économique et social. Généralement, il les traduit ensuite en solutions de formation. Il dispose, par ailleurs, d'outils lui permettant de mesurer l'effort formation (et son impact) et de procéder à des arbitrages en concertation avec sa direction et les partenaires sociaux.

## Objectifs

Situer sa fonction et identifier les besoins en compétences de l'entreprise

Construire et décliner la politique de formation de l'entreprise

Élaborer et mettre en œuvre les actions de formation (en présentiel et à distance)

Évaluer l'impact des actions de formation et adapter la politique formation de l'entreprise

# Programme de la formation

## Partie théorique

### Manager le service RH-Formation

#### Enjeux et performance de la fonction RH/Formation

Compréhension de l'environnement systémique de son entreprise  
Enjeux de l'entreprise et de la fonction RH/Formation  
Cartographie des acteurs, des processus (besoins clients, activités, procédures...)  
Notion «client» «fournisseur» et logique processus et amélioration continue

#### Gestion de projet et accompagnement du changement

Méthodologie d'accompagnement au changement  
Enjeux et outils de l'accompagnement au changement  
Méthodologie de gestion de projet : démarche, outils et vocabulaire  
Suivi du projet

#### Outil de pilotage économique

Différents outils de pilotage  
Méthodologie de construction de budget  
Sélection du bon outil en fonction de son objectif

#### Validation bloc Manager le service RH-Formation

Évaluation du bloc de compétences

### Entreprise 3.0 : manager autrement

#### Management collaboratif

Enjeux de la transition numérique  
Management collaboratif  
Agilité managériale

#### Outils du travail collaboratif

Outils numériques et collaboratifs au service du manager  
Opportunités et risques

#### Validation Entreprise 3.0

Mettre en oeuvre et valider les compétences acquises pendant la formation.

### Identifier et développer les compétences de l'entreprise

#### Gestion des emplois et des compétences

Cadre réglementaire relatif à la GPEC  
Démarche GPEC (étapes, acteurs, livrables)  
Mise en oeuvre opérationnelle et les outils de suivi du déploiement  
Communication autour de la démarche et l'accompagnement des collaborateurs

#### Système d'évaluation et entretien professionnel

Réglementation relative aux entretiens professionnels  
Enjeux, processus et outils relatifs aux entretiens professionnels et annuels  
Règles de conduite d'un entretien

#### Validation Identifier et développer les compétences de l'entreprise

Évaluation du bloc de compétences

### Construire et décliner la politique formation

#### Règlementation de la formation professionnelle

Réglementation applicable à l'entreprise  
Réformes en cours et leurs impacts sur le processus formation

#### Pilotage du processus formation et ingénierie financière

Recensement des besoins  
Construction et pilotage du plan de formation  
Optimisation du budget formation

#### Validation Construire et décliner la politique formation de l'entreprise

Évaluation du bloc de compétences

### Concevoir ou acheter les actions de formation & évaluer l'impact des dispositifs

Spécificité de l'ingénierie de formation  
Accompagnement du commanditaire (formalisation du besoin, validation de la commande)

Rédaction du cahier des charges d'un appel d'offres de formation  
Critères d'évaluation des réponses en lien avec les objectifs - Pondération des critères

Négociation et critères de sélection des fournisseurs potentiels

#### Construction et mise en oeuvre d'un dispositif d'évaluation

Évaluation de la performance du processus formation  
Critères et indicateurs pertinents du système d'évaluation  
Déploiement de la démarche en entreprise  
Collecte, traitement et communication des résultats de l'évaluation

#### Validation Concevoir ou acheter les actions de formation

Évaluation du bloc de compétences

### Concevoir un dispositif pédagogique

#### Pratiques de formation innovantes

Évolutions des méthodes et modalités pédagogiques dans l'offre de formation  
Boîte à outils pour construire une action de formation digitalisée  
Démarche de construction de dispositifs intégrant les innovations pédagogiques

#### Animateur de formation

Conception d'un dispositif pédagogique adapté aux besoins identifiés  
Mise en place d'un projet de formation  
Création d'un scénario pédagogique efficace  
Techniques d'animation d'un groupe en formation  
Dynamique de groupe et interaction

#### Validation Concevoir un dispositif pédagogique

Évaluation du bloc de compétences

### Communiquer et promouvoir un projet de formation

#### Team building : cohésion d'équipe

Constitution de groupe  
Découverte de CESI et de ses acteurs  
Présentation des outils de CESI  
Découverte métier/filière  
Présentation du dispositif pédagogique et d'évaluation

#### Méthodologie de projet d'entreprise

Présentation des types d'épreuves et des modalités associées du parcours  
Identifier les jalons et les échéances du parcours  
Appréhender le système d'évaluation de CESI

#### Méthodologie des écrits professionnels

Repérer les actions à valoriser à partir du livret de bord (mission et chantier d'application)  
S'approprier le plan type et le décliner (en s'appuyant sur la note pédagogique)  
Revoir les règles de rédaction et de présentation à l'écrit : (voir la note pédagogique)

#### Argumenter pour convaincre

Préparation du support  
Structuration de l'oral dans le temps imparti

L'obtention de la certification repose sur :

- Des contrôles continus en centre
- La rédaction d'un dossier professionnel soutenu lors d'un oral devant un jury de professionnels
- La validation des compétences en entreprise

## Fonctions visées

- Responsable formation/pédagogique H/F
- Responsable développement des RH/compétences H/F
- Ingénieur de formation (organisme de formation) H/F
- Conseiller en formation continue (OPCA) H/F