

INGENIERIE DE LA FORMATION

Evaluation de positionnement au début de la formation Evaluation continue (exercices applicatifs, ateliers pratiques) Evaluation des acquis à la fin de la formation par le formateur ; Évaluation de la qualité de la formation par le stagiaire

PUBLIC	PRE-REQUIS
Responsable de centre de formation.	Aucun

OBJECTIF

*A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :
Maîtriser le management des actions de formation sur le plan logistique, économique, stratégique et pédagogique permettant de transformer les connaissances individuelles en un ensemble dynamique de savoirs opérationnels, afin de mieux répondre aux enjeux actuels et futurs.*

DUREE

21 heures, 3 jours.

METHODES ET OUTILS PEDAGOGIQUES

Formation dispensée par un formateur professionnel
Supports pédagogiques : jeux de rôle, magnétophone et tableau mural.

LIEU DE FORMATION

Voir convention.

DATE

Voir convention.

NOMBRE MINIMUM ET MAXIMUM DE STAGAIRES PAR SESSION

Minimum : 1 - Maximum : 12

FORMALISATION A L'ISSUE DE LA FORMATION

Remise d'une attestation de formation.

SUIVI DE LA FORMATION

Feuille de présence.

DESCRIPTION

Jour 1

TRADUIRE UNE STRATEGIE EN PLAN DE FORMATION

Chaque participant est invité à intégrer la maîtrise des méthodes permettant le transfert des axes stratégiques de son organisation en objectifs de formation et d'élaboration des plans de formations opérationnelles.

- La clarification des missions et les principaux rôles de formation, faire l'état des lieux de la situation actuelle et fixer les bases fonctionnelles de l'activité formation en prise directe avec la vision stratégique de l'entreprise.
- Le développement des capacités d'analyse, des objectifs stratégiques et l'identification des principaux axes de la politique de l'entreprise déterminant les principales orientations de la formation à court et moyen terme, ses contributions aux performances de l'entreprise,
- L'entraînement pratique à l'identification et à la définition des besoins en formation par rapport à l'évolution des métiers, la gestion des carrières, la mise aux normes des compétences décalées, l'anticipation des nouvelles logiques de formation nécessaires à la maîtrise du développement,
- La mise au point d'une organisation qui va faciliter l'implication de la hiérarchie dans le processus de formation avant, pendant et après la réalisation des actions pour mieux optimiser leur impact sur le terrain et assurer la mise en application des nouveaux acquis.

Cette phase de l'ingénierie de formation est précédée par une évaluation approfondie des compétences actuelles de l'équipe de formation mais également par l'analyse des besoins et des attentes d'une entreprise à court et moyen terme, et ce afin d'ajuster au plus près l'aspect fonctionnel du rôle de la formation dans le développement de l'entreprise.

Jour 2

DEVELOPPER L'INGENIERIE FORMATION STRATEGIQUE

Les travaux de cette séance sont focalisés sur la mise en application des méthodes d'optimisation de l'ingénierie de formation permettant de positionner toute action de formation au centre des véritables enjeux de l'entreprise.

- La différenciation des objectifs stratégiques, opérationnels, pédagogiques afin de pouvoir concevoir et manager avec clarté et efficacité les plans de formation à tous les niveaux de l'entreprise,
- L'entraînement pratique à l'optimisation des ressources de l'ingénierie de formation pour adapter avec précision les méthodes et contenus de formation aux populations à former, aux objectifs de développement des compétences et aux contraintes de l'organisation,
- L'appropriation des outils d'analyse des besoins au niveau des différents services de l'entreprise, en termes de connaissances disponibles et de compétences à développer pour assurer les performances optimales des équipes,
- La construction d'actions de formation à partir d'objectifs stratégiques de l'entreprise, concernant la gestion des carrières, l'exploitation des entretiens d'évaluation, le référentiel des compétences et/ou des métiers pour faire émerger les nouveaux savoirs et les nouvelles compétences,
- Les méthodes d'exploration efficace des demandes de formation provenant des responsables opérationnels, la maîtrise des techniques d'identification de leurs besoins explicites et implicites débouchant sur la construction d'outils méthodologiques et pédagogiques et sur la réalisation d'actions - test permettant la validation des contenus pédagogiques.

Cette démarche entraîne un repositionnement des missions individuelles, des missions de l'équipe conduisant à un ajustement organisationnel qui trouvera son principal appui dans l'action stratégique de l'entreprise. Ainsi le rôle principal de la formation devient celui d'accompagner et d'anticiper les mutations dans l'entreprise.

MANAGER EFFICACEMENT LA FORMATION

Les travaux de cette séquence sont centrés sur la consolidation des actions de formation par un dispositif organisationnel basé sur l'optimisation des performances d'un service de formation.

- La maîtrise de différentes méthodes d'évaluation d'offres de formation à l'aide de grilles d'analyse mesurant leurs performances pédagogique, économique et opérationnelle lors du processus d'achat de la formation à l'aide de critères rationnels et pertinents de sélection des cabinets de formation,
- La maîtrise des techniques, les processus d'achat, la mise au point des modalités de collaboration, l'entraînement à l'élaboration d'un cahier des charges, la constitution d'un fichier de fournisseurs de formation répondant aux critères des besoins spécifiques de l'entreprise,
- La mise au point d'un système d'évaluation de la pertinence des actions de formation : il s'agit de définir les critères d'évaluation par type de formation, d'élaborer les outils d'évaluation en assimilant à la fois leur utilisation et leur exploitation,
- L'implication de toute l'équipe de formation à sa propre évolution en mettant au point un mode de fonctionnement basé sur une meilleure exploitation des informations, sur l'intégration des nouvelles technologies dans la formation NTIC, sur les nouvelles formes de communication.

Cette étape a pour but de traduire les compétences acquises, par l'équipe de formation, dans leurs activités au quotidien. Chaque participant est amené à identifier avec précision ces changements et construire des dispositifs de fonctionnement adaptés aux stratégies de développement de son entreprise.