Comment élaborer un plan de formation ?

Que ce soit en raison de changements organisationnels importants ou de l'évolution de l'environnement dans lesquelles les entreprises évoluent, les besoins accrus des organisations en matière de développement des compétences font en sorte que leur gestion est de plus en plus complexe.

Confronté à cette réalité, les intervenants en formation doivent se doter d'outils efficaces et adaptés en matière de développement des compétences

Prochaine session

PLF124 - Tarif particulier/non-marchand:: 340 €, Tarif entreprise:: 510 €
• 03/06/2024
• 10/06/2024

Objectifs

Fournir aux stagiaires des outils concrets et facilement utilisables qui permettent la mise en œuvre de façon professionnelle d'un Plan de formation.

A la fin de cette formation les stagiaires seront capables d'appliquer les principes de base de la démarche pour la mise en place d'un Plan de formation.

Contenu

La structure de notre formation reprendra les chapitres suivants

Chapitre I: Ancrer la formation dans l'organisation

- Comprendre la situation actuelle de l'organisation
- Déterminer la situation future de l'organisation
- Evaluer l'impact de la situation future sur l'organisation
- Etablir la politique de formation de l'organisation
- Développer une stratégie et un plan de communication qui soutiennent le projet formation

Chapitre II: Etablir le diagnostic des besoins de compétences

- Les différents types de compétences : personnelles, techniques et managériales
- Construire un référentiel de compétence et ses indicateurs comportementaux comme outil diagnostic
- Mise en œuvre de l'évaluation des compétences : les différentes démarches d'évaluation
- Feedback d'évaluation et définir le Plan de Développement Individuel
- Déterminer les besoins et objectifs de développement de compétences

Chapitre III: Passer des besoins de compétences au plan de développement

- Elaboration d'un argumentaire sur la pertinence de la formation comme réponse aux objectifs de développement de compétences
- Préconisation de liens avec d'autres stratégies de l'organisation
- Elaboration et opérationnalisation d'un Plan de Développement des compétences
- Les tableaux de bord comme outils de suivi de la mis en œuvre du Plan de développement des compétences

Chapitre IV: Evaluation de l'action formation

- Le modèle CIPP de Stuffelbaum
- Typologie des évaluations de l'action de formation: évaluation directe et différée
- Identification des impacts de la formation sur la mise en pratiques de compétences

Méthodologie

Notre méthodologie est pratique et interactive.
Le formateur présentera de nombreux cas concrets issus de son expérience en consultance et ce afin d'illustrer les différents outils et étapes de la démarche.

Public

Cette formation s'adresse à tous les professionnels de la formation qu'ils soient en entreprise, en organisme de formation, dans des institutions ou services publics.

Références:

La démarche et les outils présentés lors de ce séminaire ont fait leurs preuves lors de nombreux projets de mise en œuvre de Plan de Développement de Compétences au sein d'organisations tels que : multinationales, PME, hôpitaux, services publics.