

# APPROCHE PAR LES COMPÉTENCES ET PLAN DE FORMATION

**Dates et durée à convenir**

**Lieu à convenir**

Contactez nous pour obtenir un devis personnalisé

## OBJECTIFS

- Analyser les métiers, fonctions, postes, tâches et caractériser les compétences afférentes.
- Définir les besoins en formation de l'organisation.
- Planifier les activités de formation et élaborer le plan de formation en cohérence avec les besoins.
- Piloter la mise en oeuvre des actions de formation.
- Connaître les outils et méthodes d'évaluation des actions de formation.

## LES + DE VOTRE FORMATION

- Nombreux retour d'expériences et mises en situation

## PUBLIC CONCERNÉ

- Responsables formation
- Responsable d'un centre de formation

## BON À SAVOIR

Exemple de programme réalisable en 5 jours

## PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

### Module 1

#### L'état des lieux des besoins en formation selon l'approche par les compétences

- Compétences individuelles et compétences collectives, actuelles et futures.
- L'approche par les compétences : les concepts clés et l'élaboration des référentiels métiers et compétences.
- Les éléments d'analyse des besoins en formation :
  - le recueil des demandes de formation,
  - les objectifs stratégiques de la structure et la conduite du changement,
  - l'évolution des métiers.
- La formalisation des besoins :
  - les différentes méthodes d'analyse des besoins,
  - le traitement des écarts emploi-compétence,
  - du référentiel métier au référentiel de formation.

présentiel ou @learning

### Module 2

#### Élaborer le plan de formation

- La définition des objectifs du plan de formation.
- L'établissement des priorités dans les besoins et les choix de formation.
- Les différentes formes de formation possibles : formation-action, tutorat, formations interne / externe, formation continue, formation de formateurs, etc.
- La rédaction du cahier des charges : une étape clé pour la maîtrise de la qualité.
- La planification des actions de formation.
- La budgétisation du plan de formation.

présentiel ou @learning

### Module 3

#### Mettre en oeuvre et évaluer les formations

- L'organisation et le suivi des actions de formation :
  - la sélection et la contractualisation des prestataires externes, les formateurs internes,
  - la coordination pédagogique et logistique des actions de formation.
- L'évaluation des formations :
  - les différents niveaux d'évaluation des actions de formation : de la satisfaction à l'impact,
  - l'évaluation du plan de formation.

présentiel ou @learning

**Pré-requis :** Avoir occupé ou occuper un poste en lien avec le thème de la formation