

Définir un dispositif de formation

2 jours
14 heures

RHRH120.pdf



loging-formation.com

Objectifs

Permettre aux **participants** situer la démarche formation dans la politique stratégique de l'entreprise, analyser les besoins de formation, établir l'ingénierie financière du plan et conduire et évaluer les actions.

Participants

Responsable de formation, responsable des ressources humaines, collaborateur de la fonction ressources humaines.

Pédagogie

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion collectives et individuelles, d'exercices, d'études de cas et de mises en situations observées. Formation / Action participative et interactive : les participants sont acteurs de leur formation notamment lors des mises en situation car ils s'appuient sur leurs connaissances, les expériences et mettront en oeuvre les nouveaux outils présentés au cours de la session.

Profil de l'intervenant

Consultant-formateur expert sur cette thématique. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assurée par nos services.

Moyens techniques

Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.

Méthodes d'évaluation des acquis

Exercices individuels et collectifs durant la formation. Evaluation des acquis et attestation de fin de stage adressés avec la facture.

Programme

La législation de la formation

L'obligation légale de formation

L'imputation des actions de formation

Les différents acteurs de la formation

L'analyse des besoins de formation

Le positionnement stratégique

Définir un dispositif de formation

2 jours
14 heures

RHRH120.pdf



loging-formation.com

Les objectifs de la politique formation

L'identification des besoins individuels et collectifs

L'analyse des écarts

Le montage du plan de formation

La budgétisation et le financement

La priorisation des actions

Formation interne, intra, inter-entreprise

Méthodes et outils pédagogiques

La planification des actions

La communication interne

La mise en oeuvre du plan

La conception du cahier des charges

La sélection du prestataire

Le rôle des différents acteurs

Les indicateurs de suivi et de résultats

L'évaluation de la formation

L'évaluation pédagogique

Les effets sur les compétences et la performance