

Mettre en pratique une ingénierie de formation



Domaine : Gestion des carrières

Identification catalogue : 3201

Public concerné : Responsables RH, Responsables formation

Prérequis : Aucun

OBJECTIFS PROFESSIONNELS

- Déterminer une politique de formation et implanter une ingénierie de formation

PROGRAMME ET OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Définir la formation et comprendre le rôle de l'ingénierie de formation

- Comprendre le rôle de la formation entre le cadre national et les besoins de l'entreprise ou de l'individu
- Apprécier le rôle de l'ingénierie de formation
- Mettre en pratique une ingénierie au service de la performance

Déterminer une politique de formation

- Intégrer les contraintes et les facteurs impactant
- Lister les 7 défis à relever
- Exprimer le lien entre politique RH et politique formation
- Expliquer l'impact de la politique de formation sur les enjeux stratégiques de l'entreprise

Connaître les fondamentaux de la réglementation en matière de formation

- Lister les actions concourant au développement des compétences
- Décrire le cadre global de la formation professionnelle
- Décrire les réformes récentes en matière de formation
- Inclure les partenaires sociaux dans la politique de formation

Construire un financement optimisé de ses projets de formations

- Organiser le financement de la formation
- Différencier l'achat de formation et l'ingénierie de formation.
- Evaluer le retour sur investissement

Argumenter vos choix de prestataires et d'organisation entre formations internes, externes, intra et inter-entreprises

- Distinguer les principales organisations
- Choisir une formation d'après des listes préétablies
- Recommander le choix de l'andragogie comme clé de voûte de la qualité et de l'efficacité d'une action de formation
- Expliquer les mécanismes de l'apprentissage chez l'adulte et le jeune de plus de 16 ans
- Manipuler la taxonomie de Bloom

TECHNIQUES ET MOYENS PÉDAGOGIQUES POSSIBLES

- Formation en distanciel à l'aide de l'outil ZOOM fourni par nos soins
- Les supports de cours au format PDF sont disponibles sur le padlet dédié à chaque formation
- Travail en sous-groupes, mise en commun, méthodes pédagogiques découverte et interrogative
- Supports de travail de groupe partagés en ligne (mindomo, docs, sheets, slides, drawings)
- Outils pédagogiques NTIC (en fonction des formations) : Tagul, scrumbl, xmind, answergarden, learningapps, ...)
- Productions de supports pour utilisation professionnelle ultérieure
- Quiz type Kahoot

EVALUATIONS

Toutes les formations dispensées par ADOUR RH comportent 4 niveaux d'évaluation à chaud :

- Evaluation diagnostic : permet d'identifier les pré-acquis et les représentations initiales.
- Evaluation formative : la session de formation est ponctuée à la fin de chaque séquence d'une évaluation formative ayant pour objectif de situer la progression de l'apprenant par rapport à l'objectif donné.
- Evaluation sommative : dresse un bilan des connaissances et des capacités de l'apprenant à l'issue de la formation
- Evaluation de la satisfaction du participant : permet à l'apprenant de s'exprimer sur l'organisation de la formation, son ressenti quant à la mise en œuvre des compétences transférées.

ENCADREMENT

Toutes nos formations sont dispensées par Xavier Lespinasse, enseignant et formateur diplômé. Tout son parcours et ses expériences en formation et en ressources humaines sont à retrouver au début de ce catalogue et sur le site internet de Adour-RH

Vous pouvez télécharger cette fiche, l'imprimer ou la retrouver sur notre site internet !

Pour plus de renseignement sur la formation et les modalités de réservation rendez vous sur : adour-rh.com



**28 heures à répartir en
4 journées de 7 heures**



**Découvrez les tarifs et les
solutions de mutualisation
à la fin du catalogue**



**Formation entièrement à distance pour
les écoles et CCI, présentiel possible
sur demande pour les entreprises**