

# Analyser les besoins en formation

Cours Pratique de 2 jours - 14h

Réf : ABF - Prix 2024 : 1 490CHF HT

La formation est souvent perçue comme un investissement pour le développement des compétences. Pour que cet investissement soit rentable, il faut savoir définir les besoins. Vous apprendrez durant ce stage à utiliser les principaux outils d'analyse des besoins et à formaliser vos conclusions dans un cahier des charges.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation l'apprenant sera en mesure de :

Développer une démarche favorable à l'analyse des besoins

Identifier les trois niveaux d'analyse des besoins

Connaître les outils et supports d'analyse des besoins

Savoir rédiger les conclusions de l'analyse des besoins

## TRAVAUX PRATIQUES

Echanges de pratiques. Ateliers de réflexion collective. Application de la méthodologie d'analyse des besoins à partir de cas. Retours d'expériences.

## LE PROGRAMME

dernière mise à jour : 06/2021

### 1) Organiser l'analyse des besoins

- Comprendre les changements auxquels est confrontée l'organisation.
- Transformer le système de classification du personnel en une véritable gestion de développement de carrière.
- Identifier les solutions aux problèmes rencontrés.
- Fournir les arguments en faveur du développement de la formation.

*Réflexion collective* : Identifier les arguments plaidant en faveur de l'analyse des besoins.

### 2) S'appropriier les trois niveaux d'analyse des besoins

- Identifier le niveau individuel.
- Etudier le niveau de l'entreprise ou de l'unité.
- Déterminer le niveau stratégique.

*Réflexion collective* : Analyser les forces et faiblesses de chacun des trois niveaux d'analyse.

### 3) Opter pour l'approche individuelle

- Evaluer les forces et faiblesses des ressources internes.
- Déterminer les types de public et les typologies de formation.
- Approfondir les souhaits individuels de formation.
- Construire le plan de formation individuel du salarié.

*Exercice* : Mises en situation de découverte des différentes phases. Analyse des forces et faiblesses de cette approche.

### 4) Choisir l'approche intégrée ou basée sur la performance

- Etudier un type d'emploi en détail.
- Savoir décrire les missions, tâches et compétences nécessaires par type d'emploi.
- Partir de l'analyse des problèmes notifiés.

*Etude de cas* : A partir d'un cas, réflexion sur les compétences requises pour un exemple de poste.

## PARTICIPANTS

Responsable ou chargé de formation, responsable projet formation, responsable d'ingénierie de formation ou pédagogique.

## PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

## COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

## MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.

## MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

## ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez Mme FOSSE, référente handicap, à l'adresse suivante psh-accueil@orsys.fr pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

### 5) Analyser avec une approche stratégique

- Donner la priorité aux changements organisationnels.
- Connaître les prévisions en matière d'effectifs.
- Cerner le climat organisationnel.

*Exercice : Mises en situation de découverte des différentes phases. Analyse des forces et faiblesses de cette approche.*

### 6) Identifier les outils et supports possibles

- Utiliser les questionnaires et entretiens collectifs.
- Valider les besoins lors des entretiens professionnels.
- Exploiter les tests individuels.

*Exercice : Mises en situation de conduite d'un entretien professionnel.*

### 7) Tirer des conclusions de l'analyse

- Formuler et rendre ses conclusions.
- Intégrer les éléments indispensables dans le cahier des charges.

*Exercice : Rédaction de conclusions d'analyse de besoin.*

## LES DATES

---

Nous contacter