

► Gestion des RH
► Formation Inter-entreprises



Définir un dispositif de formation

3 jours
[21 heures]
GRHRH278

plan de cours disponible à l'adresse <http://www.adhara.fr/rh-grhrh278.aspx>

OBJECTIF

Permettre aux participants de :

- Situer la démarche formation dans la politique stratégique de l'entreprise
- Analyser les besoins de formation
- Etablir l'ingénierie financière du plan
- Conduire et évaluer les actions.

PUBLIC

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 et de confrontation d'expériences. Des exercices pratiques accompagnent les apports théoriques et permettent un entraînement concret.

RÔLE DU FORMATEUR

Le formateur est attentif à ce que chaque participant s'approprie méthodes et outils. Il pratique un accompagnement comportemental personnalisé à chaque apprenant par des méthodes d'écoute et de questionnement.

OUTILS UTILISÉS

selon les besoins de la formation

Écoute active

P.N.L. (programmation neuro-linguistique) et A.T. (analyse transactionnelle) Systémique (analyse des systèmes)

Vidéo - jeux de rôles et analyse - Les jeux vidéos sont pris dans la pratique des personnes dans leurs vécus

Télévision et caméra

Un support de cours est distribué à chaque participant.

POINTS FORTS

Chaque participant recevra avant le stage un document sur lequel il précisera ses attentes. Ce document permettra au formateur d'orienter la formation en fonction des objectifs de chacun.

CONTENU

1 La législation de la formation

► Gestion des RH
► Formation Inter-entreprises



Définir un dispositif de formation

3 jours
[21 heures]
GRHRH278

plan de cours disponible à l'adresse <http://www.adhara.fr/rh-grhrh278.aspx>

- > L'obligation légale de formation
- > L'imputation des actions de formation
- > Les différents acteurs de la formation

2 L'analyse des besoins de formation

- > Le positionnement stratégique
- > Les objectifs de la politique formation
- > L'identification des besoins individuels et collectifs
- > L'analyse des écarts

3 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

4 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

5 L'évaluation de la formation

- > L'évaluation pédagogique
- > Les effets sur les compétences et la performance