

# Formation

Ingénierie de la formation, Conseil & Coaching:

L'écoute de vos besoins, la disponibilité des consultants et l'utilisation d'outils adaptés sont nos atouts et notre spécificité pour garantir la réussite de vos actions de formations vers : les équipes dirigeantes, l'encadrement, le personnel, les équipes commerciales. Altitude RH est un cabinet d'Ingénierie de la Formation qui vous apporte une réponse sur mesure à une demande spécifique dans les domaines des Ressources humaines, du Management, du Développement commercial, du Marketing et de la Communication. A partir d'un brief ou de votre problématique, une analyse approfondie de l'organisation et une définition claire des objectifs permettent à Altitude RH d'élaborer une réponse adaptée à votre besoin. On demande aujourd'hui à la formation d'accompagner et d'anticiper les mutations des organisations. Identifier précisément ces mutations, construire des dispositifs de formation adaptés aux stratégies des organisations, choisir des méthodes et des outils cohérents avec les publics à former, font aujourd'hui partie des compétences que doit posséder un organisme de formation, le service formation d'une institution.

**L'INGENIERIE DE FORMATION**

**PREAMBULE** Les nouveaux besoins de qualification, générés dans les entreprises et les services par les changements d'ordre économique, technologique et organisationnel, se sont traduits par des demandes de formation nécessitant la conception et la mise en œuvre de dispositifs nouveaux, plus souples, mieux adaptés aux exigences des demandeurs et à la réalité des publics adultes. Dans ce contexte, la formation des adultes ne pouvait plus se limiter à la transmission, par les formateurs, de contenus que s'approprieraient des stagiaires considérés comme un public homogène. Aujourd'hui, l'ingénierie de formation est identifiée comme "un processus complexe qui se déroule en différentes étapes, depuis l'élaboration d'un plan de formation jusqu'à la conception, l'organisation, la conduite et l'évaluation de la formation et qui mobilise plusieurs catégories d'acteurs". Quatre temps successifs marquent cette démarche : 1. La détermination d'une politique de formation : quelles priorités et moyens ? 2. L'identification des besoins individuels de compétences 3. La construction d'un plan ou d'un programme de formation

4. L'élaboration, à destination de futurs prestataires, des cahiers des charges des formations nécessaires.

**I. ELABORER UNE POLITIQUE DE FORMATION** Notre Procédure I.1 Repérer les situations créatrices de besoins de nouvelles compétences ou de compétences renforcées a. les situations de dysfonctionnements répétés 3 champs sont ici à observer et analyser : Ø la qualité Ø la productivité Ø la sécurité b. les situations de changement des conditions de production. 2 grands types de changement : Ø les changements techniques/technologiques Ø les changements organisationnels c. les situations de volonté personnelle de changement de situation (changement d'emploi - carrière...) I.2 Fixer des priorités et décider des enveloppes budgétaires consacrées au développement des compétences

**II. IDENTIFIER LES BESOINS DE COMPETENCES** Notre Procédure II.1 Intégrer le concept, complexe, de compétence II.2 Identifier des compétences requises : produire des référentiels de compétences II.3 Identifier les besoins de compétences des personnes : il s'agit d'appréhender l'écart entre les compétences requises par l'activité envisagée et les compétences existantes

**III. CONSTRUIRE LE PLAN DE FORMATION** Notre Procédure III.1 Synthétiser les besoins par : Ø unité de production (atelier/établissement/service...) Ø catégories de personnels III.2 Synthétiser les besoins par grandes fonctions/grandes familles de compétences : Il s'agit de regrouper les demandes émanant des différents services et de les classer de manière à voir les regroupements possibles III.3 Prioriser et formaliser le plan de formation

**IV. ELABORER DES CAHIERS DES CHARGES** Notre Procédure II s'agit d'élaborer et formaliser autant de cahiers des charges distincts qu'il y a de projets de formation distincts dans le plan de formation. Outil de communication entre le demandeur et le prestataire, ce cahier des charges de la formation est essentiel pour assurer la qualité de la réponse

**ORGANISER, CONDUIRE ET EVALUER UNE ACTION DE FORMATION** La formation individualisée La formation individualisée permet de répondre simultanément et de façon permanente à des demandes de formation diversifiées par la construction de parcours d'apprentissage sur mesure. Elle est centrée sur l'apprenant et son projet et vise à développer son autonomie. Elle prend en compte ses acquis, ses objectifs, son rythme. Cela nécessite : 1. Une nouvelle organisation de la formation, c'est-à-dire le passage : · d'un programme collectif de formation à un plan de formation individualisée · des horaires communs à des horaires à la carte d'une salle de cours à un "centre de ressources" 2. La mise en œuvre de nouvelles fonctions : · pour l'accueil des personnes · pour l'accompagnement des stagiaires · pour la coordination du dispositif d'ensemble 3. Un changement des rôles, c'est-à-dire le passage : · d'un professeur transmetteur de savoirs à un formateur personne-ressource et facilitateur · d'un stagiaire récepteur de contenus à un stagiaire acteur exerçant un pouvoir sur sa formation 4. L'existence de ressources formatives dont le rôle est d'assurer les activités d'apprentissage du stagiaire dans une relative autonomie. Un dispositif de formation individualisée ne peut fonctionner sans cette logistique pédagogique.