



NOUVEAU

Développement des talents : élaborer un plan de formation

Dans un contexte marqué par des changements rapides au sein des organisations et une évolution constante des métiers, les services de formation se positionnent comme des leviers essentiels pour garantir la performance des équipes. Savoir concevoir, piloter et évaluer efficacement un plan de formation devient ainsi une compétence stratégique indispensable. Cette démarche permet aux organisations d'anticiper les besoins futurs en compétences et d'optimiser en continu la gestion des ressources humaines, assurant ainsi une cohérence permanente entre les objectifs opérationnels et les aptitudes des collaborateurs.

Ce séminaire propose une approche concrète et adaptée, s'appuyant sur les meilleures pratiques internationales en matière de gestion des dispositifs de formation. Les participants seront accompagnés tout au long du processus, depuis l'identification précise des besoins jusqu'à l'évaluation rigoureuse des actions mises en œuvre. À l'issue de cette formation, les responsables pourront ainsi maximiser l'impact de leurs initiatives en formation au bénéfice direct de la performance organisationnelle.

OBJECTIFS PRATIQUES

- ✓ **Identifier les besoins en compétences selon une approche stratégique et opérationnelle.**
- ✓ **Concevoir un plan de formation aligné sur les enjeux stratégiques et les réalités organisationnelles.**
- ✓ **Maîtriser les techniques de budgétisation et d'optimisation financière du plan de formation.**
- ✓ **Maîtriser les outils d'évaluation et d'amélioration continue des dispositifs de formation selon des standards reconnus.**

CLIENTÈLE CIBLE :

- Responsables et cadres en charge de la formation
- Responsables développement RH
- Responsables sectoriels

DURÉE : 2 semaines

THÈMES ET CONTENUS

Diagnostic et anticipation des besoins en compétences :

Approches et méthodes pour anticiper l'évolution des compétences et métiers. Analyse des dysfonctionnements et identification des causes liées aux besoins en compétences. Techniques d'identification et de priorisation des besoins organisationnels et individuels.

Élaboration du plan de formation : Techniques et méthodologies de rédaction des fiches actions formation. Construction du cahier des charges pour une demande de formation. Conception des dispositifs de formation adaptés : de la fiche technique à la mise en œuvre opérationnelle.

Budgétisation et optimisation financière : Techniques de budgétisation : estimation des coûts, optimisation budgétaire et suivi financier.

Évaluation et amélioration continue du plan de formation :

Mise en place d'un mécanisme d'évaluation structuré selon les quatre niveaux du modèle Kirkpatrick : réactions, apprentissages, comportements, résultats. Exploitation des évaluations pour améliorer et ajuster continuellement le dispositif de formation.

