|  |  |
| --- | --- |
| **Lot 5 : Management de la connaissance** | **Niveau de description : Modules** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Référence de la formation :  ***5-1*** | Titre du sujet de la fiche :  Analyser les besoins en formation | Durée :  2 jours |

|  |
| --- |
| Objectifs de la formation |
| ***Á l'issue de la formation décrite ici, le stagiaire doit***:   * **Maîtriser le processus d'analyse d'un besoin de formation** * **Accompagner les agents dans l'identification de leurs besoins en compétences** * **Transformer un besoin exprimé en prescription de formation adaptée** * **Comprendre et utiliser le concept de compétence en formation** * **Éviter les biais cognitifs dans l'analyse du besoin**   ***Niveau SAME\*\* visé : M*** |

|  |
| --- |
| ***Population concernée* :** Agents responsables de formation et gestionnaires de formation  ***Compétences REM : 2340 -* ANALYSE DES BESOINS EN FORMATION**  ***Prérequis (dont niveau SAME\*\*)*** : - |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Contenu pédagogique | Durée  h (\*) | Niveau  (\*\*) | Pédagogie  (\*\*\*) |
| 1. **Introduction au processus d'analyse de besoin en formation** :    * Cadre et objectifs de l’analyse d’un besoin de formation (3 niveaux d’analyse du besoin).    * Étapes principales : écoute, clarification, structuration et synthèse. 2. **Techniques d’écoute active et d’entretien de conseil** :    * Techniques de questionnement pour identifier les attentes sous-jacentes et besoins implicites.    * Élaboration d’une fiche de recueil des besoins pour structurer les entretiens de conseil. 3. **Les composantes de la compétence et leur impact en formation** :    * Décomposition des compétences : savoirs, savoir-faire, savoir-être.    * Traduction des besoins en compétences et identification des modalités de formation pertinentes (Choisir l'approche intégrée ou basée sur la performance selon l’emploi, analyser avec une approche stratégique pour donner la priorité aux changements organisationnels). 4. **Panorama des dispositifs de formation et modalités pédagogiques** :    * Présentation des options disponibles : formations classiques, formations à distance, e-learning, ateliers pratiques.    * Critères de choix selon le profil de l’agent et les compétences visées. 5. **Méthodes pour éviter les biais cognitifs dans le conseil** :    * Identification des biais fréquents dans l’analyse des besoins (biais de confirmation, effet de halo, biais d’ancrage).    * Techniques pour poser un diagnostic objectif : grille d’analyse neutre, reformulation et feedback. 6. **Pratique : transformer un besoin en prescription de formation** :    * Étude de cas : mise en situation où les participants doivent analyser un besoin et proposer une formation.    * Travail en groupes pour pratiquer le recueil et l'analyse des besoins et formuler des recommandations.  Modalités pédagogiques :  * **Durée** : 2 jours * **Méthodes** :   + Présentations interactives pour introduire concepts et techniques.   + Ateliers de simulation d’entretien de recueil de besoins.   + Études de cas pratiques en groupes pour appliquer les concepts. |  | **M** | **E**xposé  Exercices d'**A**pplication  Études de **C**as  **J**eux de rôle |

(\*) facultatif, donné à titre indicatif et peut dépendre de l'auditoire

(\*\*) **S**ensibilisation -  **A**pplication -  **M**aîtrise -  **E**xpertise

(\*\*\*) **E**xposé -  exercices d'**A**pplication -  **D**ébat -  études de **C**as -  **J**eux de rôle -  travaux en **S**ous-groupes

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Responsable pédagogique : | Date 21/10/2024 | Visa : xxx |
| Mathieu Fretté |  | |