# Analyser les besoins en formation

★★★★★

**SUP-57** **2 Jours (14 Heures)**

## Description

La formation est souvent perçue comme un investissement pour le développement des compétences. Pour que cet investissement soit rentable, il faut savoir estimer 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.

## À qui s'adresse cette formation ?

### Pour qui

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

### Prérequis

Aucune connaissance particulière.

## Les objectifs de la formation

- 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

# Programme de la formation

## 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.

## S'approprier 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.

## 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.

## 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.

## 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.

## 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.

## 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.