

PUBLIC

Les responsables de formation du ministère de la culture et de la communication.

NIVEAU REQUIS

aucun

OBJECTIFS

Connaitre le cadre réglementaire de la réforme de la formation professionnelle
Savoir mettre en œuvre les différents dispositifs de la formation tout au long de la vie (FTLV) et choisir le plus adapté à la demande de formation

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

A l'issue du stage, les participants seront capables de :
Citer les principales caractéristiques de la réforme de la formation professionnelle
Présenter la typologie des actions de formation et les règles applicables dans le cadre du plan de formation
Communiquer sur le DIF en mettant en évidence les règles juridiques applicables
Gérer la mise en place des différents dispositifs en tenant compte des contraintes réglementaires
Comprendre la place de l'entretien de formation pour mobiliser l'encadrement dans sa mise en œuvre

CONTENU**1- Les dispositifs et leurs principes de mise en œuvre**

Le Droit individuel à la formation

Les périodes de professionnalisation

Le bilan de compétences

La VAE

La formation personnelle

Identifier les obligations du Ministère dans la mise en place des congés induits par les différents dispositifs

Le congé professionnel de formation

2-Les leviers d'action dans la mise œuvre de la réforme

L'entretien de formation et la mobilisation de l'encadrement dans la gestion de la formation et des compétences

L'analyse de la demande de formation et le choix d'un dispositif adapté

L'individualisation des besoins de formation et parcours

Date limite des inscriptions :

30 janvier 2015

DATES

10 Mars à PARIS

Inscription sur Formation

Les agents qui n'ont pas accès à Formation
peuvent adresser leur fiche de candidature
par télécopie au 0140158300

Shoreh SHIRZEH

shoreh.shirzeh@culture.gouv.fr

01.40.15.83.53

Métier de la formation

Pratique professionnelle du responsable de formation

PUBLIC

Les responsables de formation du Ministère de la Culture et de la Communication.

NIVEAU REQUIS

Aucun

OBJECTIFS

Favoriser une prise de poste des responsables de formation au sein d'une fonction en pleine évolution

Accompagner la professionnalisation de la fonction à travers l'acquisition de méthodes et d'outils adaptés à l'élaboration et la promotion du plan de formation

Acquérir les principales méthodes de l'ingénierie des actions de formation

Sous objectifs :

Inscrire le plan de formation dans la stratégie de l'organisation et la promotion d'une offre de formation

Savoir mobiliser les méthodes et outils de l'ingénierie de formation

Mettre en œuvre et suivre le plan de formation jusqu'à son évaluation

Prendre conscience des évolutions de la fonction de responsable de formation et la dynamique de professionnalisation

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

A l'issue du stage, les participants seront capables de :

Élaborer et mettre en œuvre un plan de formation autour d'une offre de formation priorisée

Recueillir et analyser les besoins collectifs et individuels

Évaluer financièrement le plan et le présenter aux instances pour validation

Concevoir des actions de formation autour d'objectifs pédagogiques évaluables

Connaitre les méthodes pédagogiques et apprécier leur adéquation aux objectifs fixés

Savoir choisir un dispositif de formation adapté aux différentes organisations pédagogiques

Identifier les différents niveaux d'évaluation d'une action de formation

Assurer le suivi du plan et des formations avec des tableaux de bord et des indicateurs

Comprendre l'évolution de la fonction de responsable de formation et ses axes de professionnalisation

CONTENU

1-Le sens de l'évolution de la formation et de la fonction formation

La formation et ses notions clés

La dynamique d'évolution de la formation professionnelle dans le fonction publique

Les enjeux de la formation dans le contexte de la RGPP

La fonction formation au sein des organisations publiques et sa professionnalisation

La mutation du métier de responsable de formation.

2-De la stratégie de formation à l'élaboration du plan de formation

Politique formation et orientations stratégiques et définition d'axes prioritaires

De la stratégie au déploiement d'une offre de formation

Finalités du plan de formation et les différentes approches du plan

La construction d'une dynamique du plan de formation

Le recueil et l'analyse des besoins collectifs et individuels

L'évaluation financière du plan et son budget

La présentation du plan et sa planification autour d'un processus de communication interne.

3- L'ingénierie des actions de formation et ses méthodes

Présentation du processus global de conception d'un dispositif de formation

De la demande de formation à l'analyse du besoin de formation

La définition des objectifs de la formation

Les différentes méthodes pédagogiques et leur adéquation aux objectifs pédagogiques

La diversité des dispositifs et les critères de choix

Le renforcement des dispositifs en non présentiels

Les différents niveaux d'évaluation de la formation

Les méthodes et outils d'évaluation à chaud

Les méthodes d'évaluation à froid et les leviers de mise en œuvre.

4-Mise en œuvre et suivi du plan de formation et des actions de formation
La planification du plan et les outils de suivi : les ratios clés et les indicateurs
Le suivi budgétaire et la gestion des ressources
Les tableaux de bord de la formation
Le suivi des actions de formation : planification et suivi administratif
La gestion du DIF dans le plan de formation
L'évaluation du plan de formation : quels critères ? quelle analyse?

5-La fonction formation et le métier de responsable de formation
Évolution RH de la formation et de la fonction formation
Renforcement du rôle de conseil en développement des compétences et orientation
Portage et promotion d'une offre de formation au sein de sa structure
Un métier d'interface et de relations internes et externes
Le rôle d'appui aux agents et aux responsables de service
La professionnalisation du métier de responsable de formation
Le renforcement de son positionnement et la valorisation de la formation

Responsable de formation :
Shoreh Shirzeh
Tél : 0140158353
shoreh.shirzeh@culture.gouv.fr

DATES

21, 22, 23, 24, 25 Septembre à PARIS

Inscription sur Formation

Les agents qui n'ont pas accès à Formation
peuvent adresser leur fiche de candidature
par télécopie au 0140158300

Shoreh SHIRZEH

shoreh.shirzeh@culture.gouv.fr

01.40.15.83.53

PUBLIC

Les responsables de formation du ministère de la culture et de la communication.

NIVEAU REQUIS

Aucun

OBJECTIFS

Analyser la place de l'analyse des besoins dans la mise en œuvre d'une action de formation ou d'une offre de formation

Définir et formaliser de manière explicite un besoin de formation

Comprendre le processus global de recensement et de qualification des besoins de formation

Savoir mobiliser les méthodes d'analyse d'un besoin individuel ou collectif de formation

Traduire le besoin en objectifs de formation pour choisir la réponse formation la plus adaptée

CONTENU

1-la place de l'analyse du besoin dans la mise en œuvre des dispositifs de formation

Analyse du besoin au service de l'identification des écarts de compétences

Analyse des besoins individuels au cœur de l'évolution de la formation professionnelle continue

La qualification explicite du besoin : l'optimisation de l'investissement formation, et mise en place de dispositif d'évaluation des acquis....

2-la définition et la formalisation du besoin de formation

La distinction besoin de formation et demande de formation

Le besoin et l'écart de compétence : compétence, écart de compétence, échelles de compétence

La formulation explicite du besoin : quelles méthodes privilégier ? quels critères permettent d'évaluer le résultat ?

3- Le processus de recueil et d'analyse des besoins : les outils et les acteurs

Le processus de recueil du besoin : ascendant et descendant (caractéristiques et contraintes) ; les méthodes et les outils de recueil des besoins

Les principaux acteurs et leur mobilisation autour de la formalisation du besoin : le positionnement du responsable de formation, l'implication des encadrants..

La place majeure de l'entretien professionnel : l'exploitation du volet formation

L'individualisation de la démarche de recensement avec le développement des projets professionnels

L'évolution du rôle de conseil du responsable formation : impact sur la phase d'analyse du besoin

4-Les méthodes d'analyse et de qualification d'un besoin individuel ou collectif de formation

Comparaison des différentes approches d'analyse du besoin : les différentes portes d'entrée

La place de l'analyse de la situation de travail : techniques d'analyse d'une situation de travail

Les méthodes : le questionnaire, l'entretien, la réunion d'analyse des besoins

approche méthodologique de l'entretien : la préparation de l'entretien , les documents utilisés, le guide d'entretien

5-De l'analyse du besoin à la réponse formation

La déclinaison du besoin en objectif de formation avec des critères d'évaluation du résultat

Le choix de l'action de formation : la réponse formation

Date limite des inscriptions :

mars 2015

DATES

21, 22 Mai à PARIS

Inscription sur Formation

Les agents qui n'ont pas accès à Formation
peuvent adresser leur fiche de candidature
par télécopie au 0140158300

Shoreh SHIRZEH

shoreh.shirzeh@culture.gouv.fr

01.40.15.83.53

Métier de la formation

Exercices à la gestion des relations pour responsable de formation

PUBLIC

les responsables de formation

NIVEAU REQUIS

Aucun

OBJECTIFS

Construire une relation positive avec les stagiaires et les formateurs et améliorer la qualité des échanges

Contrôler les réactions émotionnelles

Gérer les postures de résistance au changement et les attitudes défensives

Analyser et comprendre les obstacles aux relations de travail positives

Disposer d'outils efficaces pour développer de bonnes relations de travail

CONTENU

1. Les relations avec les stagiaires et les formateurs

Les enjeux pour le responsable de formation et pour ses interlocuteurs

Définition des caractéristiques des relations fructueuses ; les conditions à réunir pour y parvenir

2. Les techniques de communication et d'affirmation de soi

La compréhension des phases de la résistance à une proposition ou au changement

L'écoute, la compréhension et la prise en compte de la résistance et du mécontentement éventuel

Les trois niveaux de communication : le langage, la voix, le corps

Les attitudes pour ressentir moins vivement l'agressivité, ne pas la diffuser, la réguler chez l'autre.

3. Les méthodes de maîtrise de soi

L'évaluation de son état

Les scénarios de relaxation : la suspension de l'impulsivité et le contrôle de la vitesse d'action

La capacité à dédramatiser

Les techniques de respiration consciente et de concentration

Les techniques posturales : maintien, ténacité et disposition d'accueil

La réduction du trac lors de la prise de parole

La conservation de son énergie lors de la succession des ouvertures de stage

4. La gestion des situations professionnelles récurrentes

La gestion des instants qui précèdent l'entrée en salle de formation

La gestion des ouvertures et des évaluations des stages

Les argumentaires, les procédures efficaces en vue des tours de table en fin de stage

Le cadrage des échanges individuels ou collectifs

La légitimation des normes et le ménagement de la personne

L'évocation sans humeur des situations difficiles

Les tournures de langage pour positiver un refus ; entendre une critique...

Les modes de négociation et de contrat tacite avec les formateurs

La pédagogie

Tests personnalisés ; étude de cas, mise en situation

Exercices et jeux pédagogiques : pratique de techniques de contrôle des émotions

DATES

18, 19 Juin à PARIS

Inscription sur Formation

Les agents qui n'ont pas accès à Formation
peuvent adresser leur fiche de candidature
par télécopie au 0140158300

Shoreh SHIRZEH

shoreh.shirzeh@culture.gouv.fr

01.40.15.83.53

PUBLIC

Les responsables de formation de l'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements publics administratifs du ministère de la culture et de la communication.

NIVEAU REQUIS

Aucun

OBJECTIFS

Appréhender le périmètre élargi de la fonction de conseil du responsable de formation
Concevoir sa fonction autour de la gestion et la diffusion de l'information sur l'offre de formation
Mettre en place des actions d'accompagnement et d'appui à l'entretien de formation
Développer un accompagnement propre aux projets d'évolution professionnelle des agents

Sous objectifs :

Connaitre l'impact des évolutions de la formation professionnelle sur l'élargissement de la fonction de conseil du responsable de formation

Savoir élaborer et promouvoir une offre de formation auprès des responsables et des agents

Informier et communiquer autour de l'offre de formation en concevant des actions d'information ciblées

Accompagner le processus de l'entretien de formation dans sa préparation et son exploitation

Accompagner et soutenir l'évolution professionnelle des agents au sein de sa structure

Préparer et conduire des entretiens d'accompagnement et d'orientation professionnelle

Apprendre à se positionner en conseil en adoptant une nouvelle posture

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

A l'issue du stage, les participants seront capables de :

Citer les principales évolutions de la place de la formation dans la fonction publique

Exposer les activités relevant de la fonction de conseil du responsable formation

Concevoir une action d'information autour d'un objectif et d'un choix de mode de communication

De rendre l'information accessible pour une meilleure préparation de l'entretien de formation

Apporter un appui et des conseils sur les besoins de formation

Analyser les entretiens de formation dans un objectif d'ingénierie des compétences et d'évaluation différée

Identifier les différents outils propres à l'accompagnement de l'évolution professionnelle

Appréhender les techniques spécifiques de l'orientation pour préparer l'entretien

Savoir mener la phase exploratoire de l'entretien à partir d'une stratégie de questionnement

D'analyse de la situation professionnelle de l'agent

Formuler et argumenter des propositions en adoptant une juste posture

CONTENU

1-Impact des évolutions sur le périmètre de la fonction formation

Évolution de la place de la formation au sein des organisations : lien RH et place des stratégies de formation

L'individualisation des démarches et introduction des parcours de professionnalisation

Le responsable de formation pilote de l'offre de formation et ingénieur des compétences

2-Renforcement de la fonction de conseil et de promotion d'une offre de formation

Une fonction réaffirmée et élargie de conseil en formation : quelles compétences ?

Un nouveau positionnement et une nouvelle vis-à-vis des agents et de l'encadrement

L'élaboration d'une offre de formation : comment être force de proposition ?

La lisibilité de l'offre en interne,

La promotion de l'offre : quelles méthodes et quels outils ?

3- Information et communication autour de l'offre de formation et les dispositifs formation

La fonction d'information au centre de l'évolution de la fonction de responsable de formation

Du système de collecte au système de diffusion de l'information en interne

La sélection de l'information à transmettre en fonction de la cible choisie

Concevoir des actions d'information sur les dispositifs de formation et l'offre de formation

4-Accompagnement du processus de l'entretien de formation

Appui aux acteurs par un accès à l'information lors de la préparation de l'entretien
Aide à la bonne utilisation des supports lors de la conduite de l'entretien
Appui à l'analyse des besoins en formation
Exploitation des entretiens dans un objectif d'ingénierie des compétences et de mise en place
d'une évaluation différée des actions de formation

5-Accompagnement et soutien aux projets professionnels

Problématique d'évolution professionnelle

La notion de parcours professionnel et de parcours de professionnalisation

L'élaboration du plan de développement des compétences

Les outils d'accompagnement : VAE, bilan de compétences.....

Préparer un entretien d'orientation (rechercher et analyse les informations)

Élaborer une stratégie de questionnement.

6-Conduire des entretiens d'accompagnement et d'orientation professionnelle

La conduite de la phase exploratoire à l'aide de la grille de questionnement

Les critères d'analyse de la situation professionnelle d'un agent

L'analyse des compétences et des niveaux de compétence

L'utilisation de documents pendant l'analyse

La formulation de propositions et l'adaptation des arguments

Posture et savoirs être tout au long de la conduite de l'entretien

Posture et déontologie de l'accompagnement et de l'orientation.

DATES

16, 17 Novembre à PARIS

Inscription sur Formation

Les agents qui n'ont pas accès à Formation
peuvent adresser leur fiche de candidature
par télécopie au 0140158300

Shoreh SHIRZEH

shoreh.shirzeh@culture.gouv.fr

01.40.15.83.53

PUBLIC

Responsables de formation au ministère de la culture et de la communication

NIVEAU REQUIS

Aucun

OBJECTIFS

Analyser la problématique de l'évaluation de la formation dans le processus de formation
 Définir l'évaluation lors de la conception d'une action de formation
 Connaître les temps et les niveaux de l'évaluation en formation
 Concevoir et exploiter les outils d'évaluation d'une action de formation
 Animer une évaluation orale et gérer les situations de groupe
 Mettre en place une évaluation différée de la formation en choisissant les méthodes adaptées à l'implication des acteurs
 Évaluer le plan de formation et son processus d'élaboration

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

Comprendre les enjeux et les fondements de l'évaluation en formation
 Définir l'évaluation lors de la conception d'une action de formation
 Comprendre les temps et les niveaux de l'évaluation en formation
 Concevoir et exploiter le questionnaire comme socle de l'évaluation sommative
 Concevoir et animer l'introduction d'un stage
 Concevoir et animer l'évaluation à chaud d'un stage
 Gérer les situations de groupe lors de l'évaluation du stage
 Concevoir et animer un entretien de bilan formateur
 Mettre en place un système d'évaluation différée adaptée
 Faire évoluer les pratiques internes d'évaluation du plan de formation

CONTENU**1-La problématique de l'évaluation de la formation**

Les fondements de l'évaluation et le cadre méthodologique
 Les finalités de l'évaluation dans le contexte de la fonction formation
 Les contraintes et obstacles à l'évaluation
 La mobilisation des acteurs du processus d'évaluation de la formation

2-Conception d'une action de formation et détermination des modalités d'évaluation

Détermination de l'évaluation lors de la qualification du besoin et de la définition d'objectifs pédagogiques
 L'évaluation du niveau de compétence
 Le choix des modalités d'évaluation
 La contractualisation de l'évaluation avec le prestataire /formateur
 Évaluation individuelle et évaluation collective

3- L'évaluation fondée sur des temps et des niveaux d'évaluation

Définition des 5 temps de l'évaluation et mise en œuvre
 Les différents niveaux d'évaluation
 L'adéquation des modalités d'évaluation avec la nature du dispositif de formation
 Les acteurs de l'évaluation

4- concevoir et exploiter le questionnaire d'évaluation d'une formation et formaliser rapport d'évaluation

Le questionnaire d'évaluation : sa place dans l'évaluation de la formation
 Les finalités du questionnaire et ses limites
 L'élaboration d'un questionnaire et les critères d'un « bon questionnaire »
 Les différents supports : questionnaires individuels, bilan du formateur, tour de table du RF
 Le rapport d'évaluation au MCC : vision globale de l'évaluation de l'action de formation

5-Animation de l'ouverture d'un stage

L'évaluation : une situation de communication
 Les méthodes d'animation de l'ouverture d'un stage

Le rappel des objectifs

L'animation du tour de table de présentation des participants / expression des attentes

Les attitudes favorables à l'expression des participants : écoute, observation

6-Animation de l'évaluation collective du stage

Les méthodes d'animation d'un tour de table d'évaluation

L'utilisation de la grille de questionnement

Les attitudes favorables à l'expression des participants : écoute, observation

La dynamique de groupe et ses impacts

La gestion du groupe et ses expressions :

7- L'évaluation différée de la formation

Les caractéristiques de l'évaluation différée

Les contraintes et les écueils en matière d'évaluation différée

L'implication des acteurs : un facteur clé de réussite

L'évaluation différée et l'entretien de formation

Les outils d'évaluation à froid

8-L'évaluation du plan de formation

L'évaluation du plan et la réalisation des objectifs

Les critères quantitatifs et qualitatifs d'évaluation

L'analyse commentée des écarts

L'évaluation du processus d'élaboration du plan de formation

DATES

12, 13, 14 Octobre à PARIS

Inscription sur Formation

Les agents qui n'ont pas accès à Formation
peuvent adresser leur fiche de candidature
par télécopie au 0140158300

Shoreh SHIRZEH

shoreh.shirzeh@culture.gouv.fr

01.40.15.83.53

