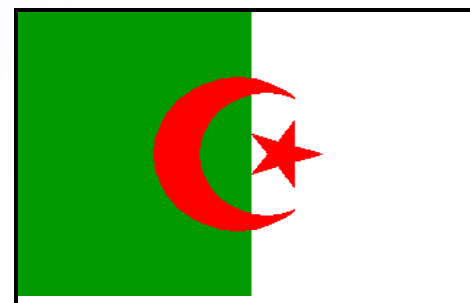




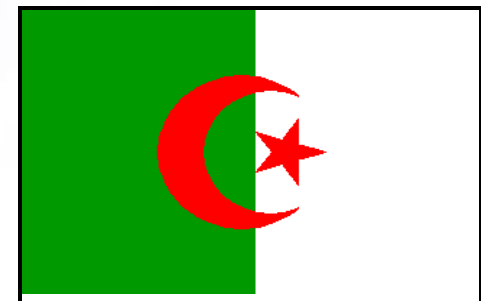
# **Amélioration de l'environnement des affaires dans la région sud de la Méditerranée**



# Ingénierie de Formation : des besoins aux compétences

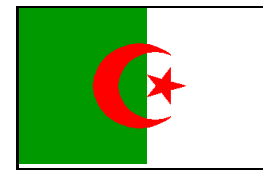
Claude Vasamillet

17 juin 2014



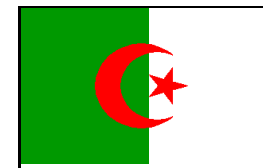


# 1. THEMES TRAITES

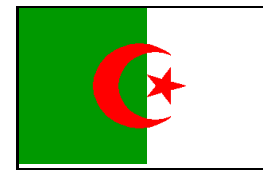


CHAQUE THEME FAISANT L'OBJET D'UN PPT

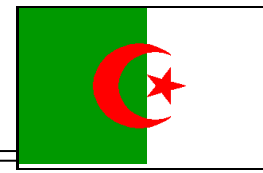
1. La notion de compétences (entreprise – ressources humaines)
2. Des politiques claires
3. L'assurance qualité et notion de régulation
4. **L'analyse des besoins de formation**
5. L'accès à la formation



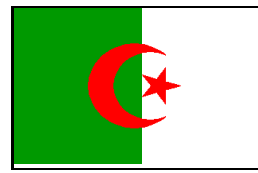
1. Les besoins peuvent s'exprimer en termes de profils (selon un référentiel) : l'entreprise nécessite telles personnes (un comptable, un électricien, un magasinier, etc.)
2. Ils peuvent aussi s'exprimer en termes de compétences : l'entreprise nécessite une personne capable d'occuper tel poste avec des compétences qui ne sont pas nécessairement enseignées ou que peu de personnes maîtrisent



3. Dans le 1er cas, les informations recueillies peuvent être centralisées dans une banque de données (**besoins de l'entreprise**)
4. Dans le second cas, pour être recensés, les besoins doivent être exprimés en comparant la **descriptions de poste** au **bilan de compétences** à l'embauche.
5. Cette comparaison définit les **besoins de formation**
  - La description de poste permet: le recrutement de personnes plus en adéquation avec les attentes de l'entreprise
  - Qui nécessiteront peu ou pas de formation
  - Oriente les prestataires de services et les institutions de formation dans l'élaboration de leurs programmes



1. envisage les rapports de la personne avec la **globalité du contexte** de l'entreprise et de son l'environnement
2. envisage également avec précision le **milieu de travail et les activités professionnelles** que la personne en formation va être appelée à exercer;
3. vise à rendre la personne recrutée **capable d'agir** en fonction des contraintes et des ressources du milieu professionnel de l'entreprise.



1. dans une formation en entreprise, **les entrants** sont les employés recrutés ou le personnel nécessitant un perfectionnement ou une formation.
2. Le processus est constitué par la formation (le processus d'apprentissage); et **les sortants** sont les personnes formées ou perfectionnées
3. les entrants se trouvent dans un «**état initial**» de "non compétence"
4. les sortants après être passés par le processus se trouvent dans un état différent, appelé «**état final** »



**Merci de votre attention**

**Contact:**

**Nom: Claude Vasamillet**

**Email: [vasamillet@yahoo.com](mailto:vasamillet@yahoo.com)**

