

« LES MÉTIERS DE LA FORMATION : CONTEXTES, COMPÉTENCES ET PRATIQUES »

Journée d'études RIFT

Genève - 18 novembre 2011

Atelier 1

« La Fonction Formation dans des organisations en mouvement »

Animation

Stéphane Jacquemet, Pamela Do Carmo

Journée d'études RIFT

Genève - 18 novembre 2011

Objectifs de l'atelier

- Identifier les tendances de fond
- Analyser les nouvelles injonctions faites à la formation
- Peser les risques et les opportunités
- Envisager les premières réponses



QUELLES SONT LES IDÉOLOGIES QUE RENCONTRE LA FORMATION ?

Les faits majeurs

Conjoncture et marché du travail

Cultures, démographie et appartenance

Contenus du travail

Rapport au travail

Métiers, fonctions et rôles

Interactions, coopération et technologies

Responsabilité sociale



**Attentes stratégiques
(politiques, institutionnels)**

Qualité du service

**Attitudes
Valeurs
Mobilisation
communication**

**Attentes des
gestionnaires**

**Attentes des
salariés**

**Attentes des
clients / usagers**

Prospective

Selon une lecture « sociologie des organisations », les acteurs en charge des questions de formation sont prioritairement des

analystes du personnel
analystes des pratiques

(Mintzberg, 1982)

Différents niveaux de conception:

- Analyser des contextes sociaux et politiques ainsi que des situations de travail spécifiques dans lesquels s'inscrivent des besoins de formation qui ont été décryptés.
 - Concevoir des dispositifs selon des stratégies définies et des méthodes éprouvées, élaborer des systèmes d'évaluation et concevoir des supports et des méthodes pédagogiques.
- Organiser les flux de formation en les intégrant dans un cadre réglementaire défini.
- Animer des groupes de travail ou de projet dans une logique pluridisciplinaire.

Prospective (II)

Dispositifs orientés vers les polycompétences

Dispositifs orientés vers l'ergonomie cognitive

Dispositifs orientés vers la médiatisation de l'activité

Dispositifs orientés vers l'auto-formation

Dispositifs orientés vers les apprentissages informels

Dispositifs orientés vers l'environnement d'apprentissage

Dispositifs orientés vers la validation des acquis

Dispositifs orientés vers la mise en réseau de ressources

Dispositifs orientés vers la recherche

COMMENT SE POSITIONNER ?



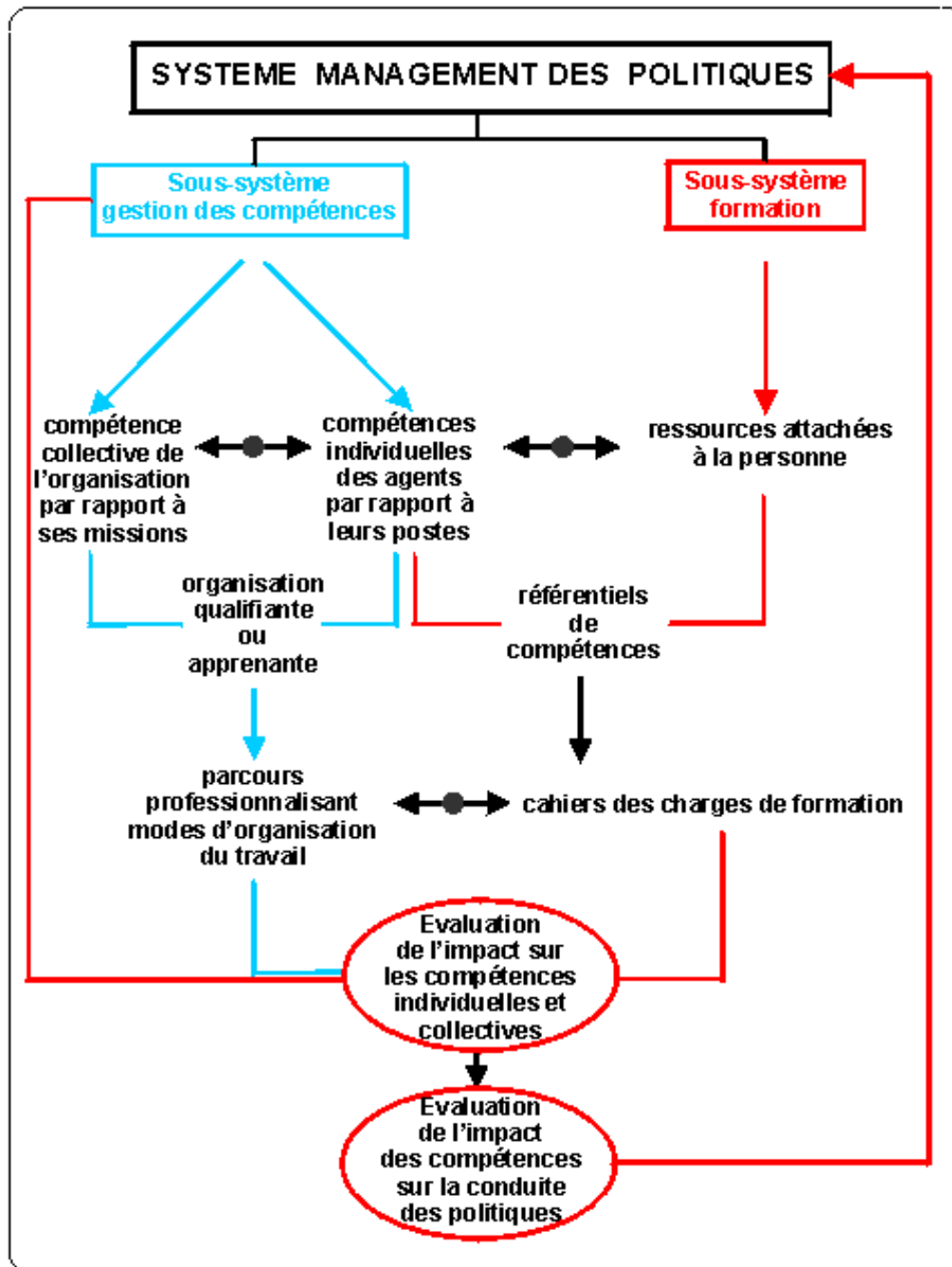
Planification différentielle

Le registre socio-économique
(l'entreprise)

Le registre gestionnaire
(le centre de formation)

Le registre pédagogique
(le formateur)





Leboterf, 1999

La marque ?



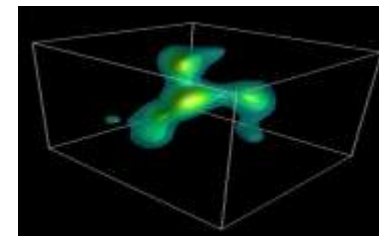
JUST DO IT



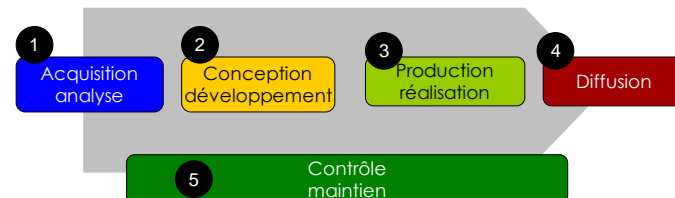
La gestion prévisionnelle ?



Les produits ?



Les processus ?

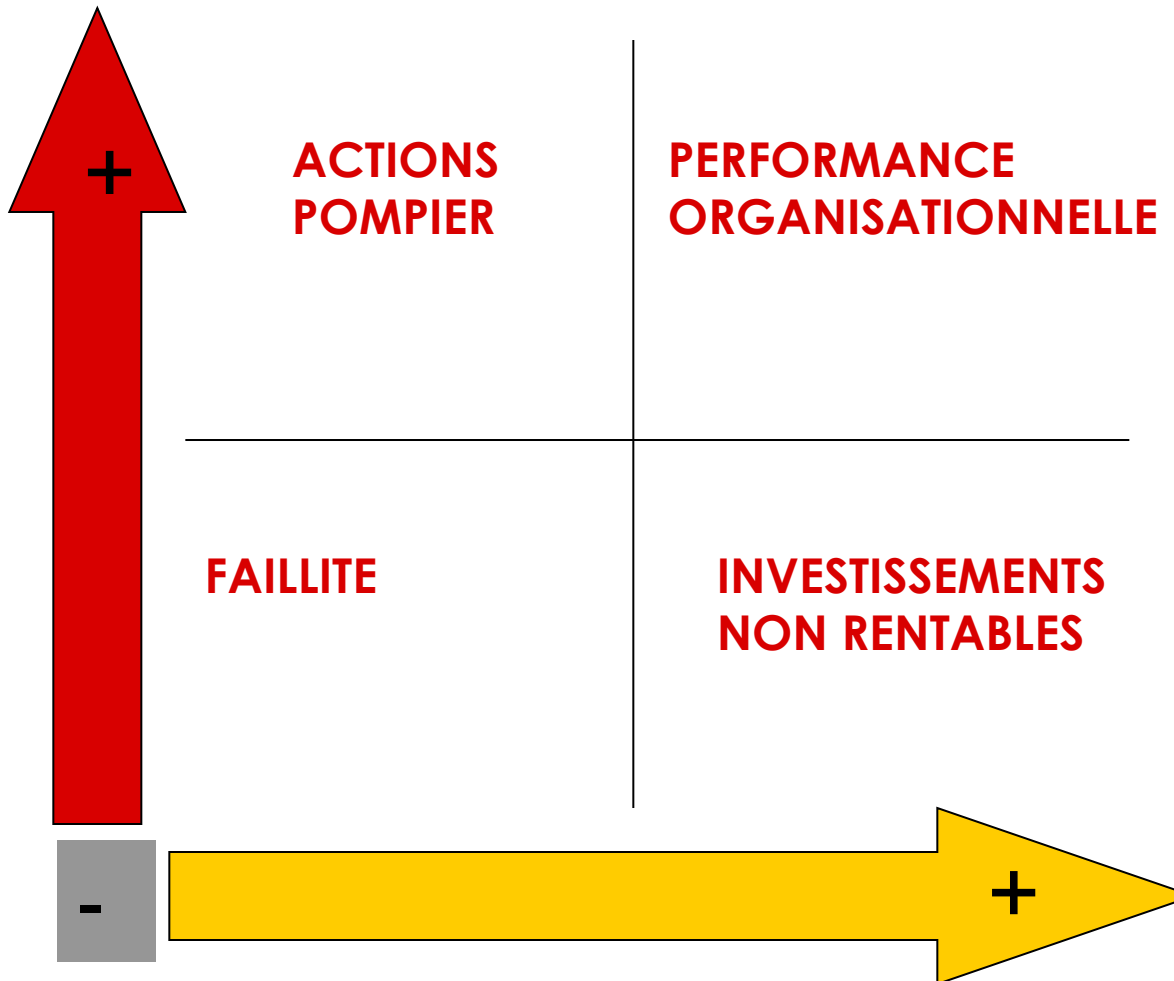


Les risques ?



Pertinence des engagements

Enjeux et défis
à relever



Développement
de dispositifs de
formation

Moyens investis

Excellence

Développement

Intégration

Enjeux économiques

Enjeux stratégiques

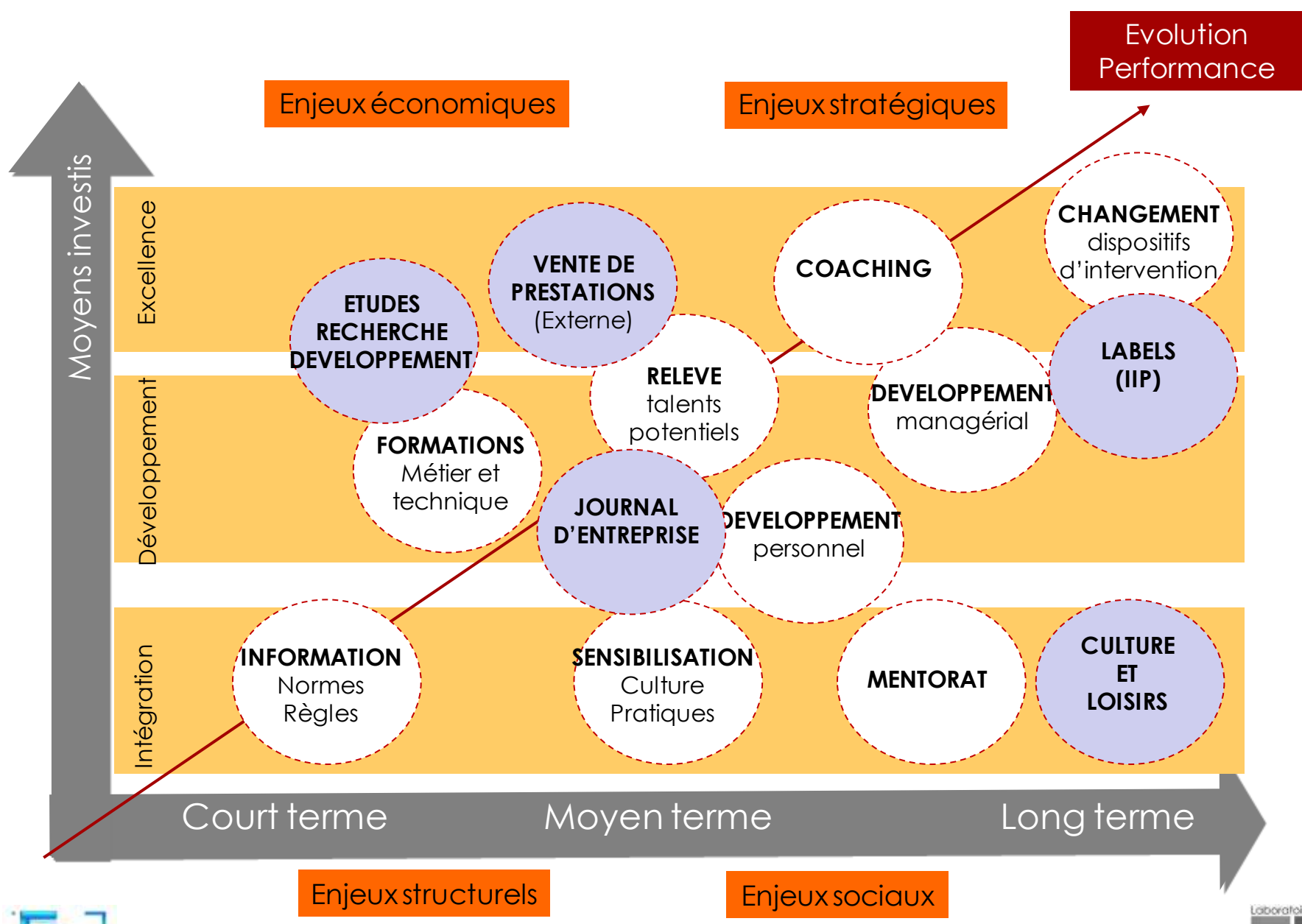
Evolution
Performance

Temps investi

Enjeux structurels

Enjeux sociaux





Une approche matricielle ?

Le rapport entre les cibles impactées et les leviers de changement (*MATRICE*) = **niveaux de priorité**

Type de changement Leviers	Structure	Postes	Procédures	Management	Outils	Compétences	Indicateurs	Culture	(...)
Formation					P2	P1			
Coaching		P3		P2					
Communication	P1						P2		
Prescription		P1	P2						
Consultation							P1	P2	
(...)									

**Organisateur
de solutions**



**Promoteur
de systèmes**



**Développeur
d'opportunités**

