

L'INGENIERIE DE FORMATION

Introduction	1
I. Définitions	2
A. Formation	2
B. Origine étymologique de l'ingénierie	2
II. Evolution socio-historique	2
III. Définition de l'ingénierie de formation.....	3
IV. La démarche d'ingénierie.....	3
A. Finalité.....	3
B. 3 niveaux	3
V. Les étapes de la démarche	4
A. L'analyse	4
B. concevoir	4
C. Réalisation	4
D. Evaluer	4

Introduction

L'ingénieur de formation élabore un projet de formation en prenant en compte :

- la demande
- l'institution
- le public
- le contexte (économique...)

Loi de 1971 légifère la formation professionnelle.

Réalité S^{ale} de plus en plus présente dans le monde des entreprises => de 1970 à 2000, apparition de l'ingénierie de formation => nécessité de connaissances particulières, de méthodologies adaptées, de connaissances de l'adulte en formation (sciences de l'éducation...).

Le cadre en unité est parfois « ingénieur en formation => recueil des besoins de formation et proposition de plan de formation.

I. Définitions

A. Formation

Souvent, confusion entre éducation et formation.

DURKHEIM : (diapo 5) L'éducation dans l'esprit de la contrainte => donner des savoirs à l'enfant pour en faire un citoyen.

Code du travail : Formation est un élément d'éducation. Adaptation de l'Homme au W, au contexte dans lequel il est. Ce n'est pas une source de développement personnel. Donc la formation regroupe :

- acquisition de connaissances
- et/ou adaptation au poste
- et/ou moyen d'évolution.

ARDOUIN : perspective contractuelle => bénéfiques pour l'entreprise ET le salarié.
Donc, formation = transformation (de l'individu et de l'organisation).

B. Origine étymologique de l'ingénierie

Méthodologie rigoureuse, esprit scientifique (rigueur)

II. Evolution socio-historique

Passages successifs de :

- L'obligation de se former, dans une S^{té} de P^o. Adaptation au poste de travail.
- 71 : toutes les entreprises doivent affecter une partie de leur budget pour financer la formation. Donc, formation = Charge = coût
- L'ère du catalogue. La formation devient un outil pour faire face à la crise (lutte contre le chômage)
- Concept d'ingénierie de formation : la formation est un outil possible d'accompagnement et présente un intérêt // stratégie de l'entreprise (= investissement)
- Nécessite de l'ingénierie de formation en regard de la nécessité de compétitivité. => intégrée dans la vie des entreprises.

Processus qui se rattache à la GPPEC :

- Analyse du travail réel
- Mesure des Δ entre compétences attendues et compétences réelles.
- Projets individuels et/ou collectifs (acquisition de compétences supplémentaires)
- Prise en compte des acteurs
- Mise en œuvre du plan de formation
- Evaluation du résultat.

Analyse du travail en regard des objectifs définis par la direction => l'ingénieur de formation traduit ces objectifs de direction en objectifs de formation => d'où la nécessité de connaissances en économie, en gestion en sociologie des organisations, en management...

Plusieurs dimensions pour le cadre de santé selon un axe individu/collectif et un axe formation/production (cf. diapo 23) :

- ingénierie du plan
- ingénierie des compétences collectives
- ingénierie des compétences individuelle
- ingénierie des parcours de professionnalisation (VAE...)

III. Définition de l'ingénierie de formation

C'est une démarche socioprofessionnelle. Analyser, concevoir, réaliser, évaluer des actions pour le développement des organisations et des personnes.

IV. La démarche d'ingénierie

A. Finalité

Vise à optimiser les investissements.
Rejoint la finalité de la GRH (cf. diapo 25)

B. 3 niveaux

Ingénierie politique => niveau décisionnel

Ingénierie des systèmes de formation => cellule formation, ingénieur formation (traduit les objectifs politiques.

Ingénierie des pratiques pédagogiques => = ingénieur pédagogique = formateur...

A quoi sert la formation dépend du niveau d'où on se place => différents enjeux => différents objectifs (cf. diapo 28).

V. Les étapes de la démarche

A. L'analyse

Analyse de la démarche dans son contexte => le problème nécessite t'il une formation ?
Y a t'il un réel besoin de formation ? => intérêt d'une approche systémique. D'où la nécessité de regarder la politique de formation et l'analyse des besoins ET de l'offre.

Renvoie à un référentiel de compétences => fiche de poste.

B. Concevoir

Imaginer des dispositifs pertinents pour répondre à l'objectif de formation :

- Création d'un référentiel (si inexistant)
- Formalisation d'un cahier des charges selon un référentiel emploi, un référentiel de compétences et un référentiel de formation. Le cahier des charges sert aux appels d'offres. (cf. diapo 37 et 38)
-

C. Réalisation

Mise en place du dispositif et pilotage du projet :

- Plan de formation
- Veille documentaire
- Tableaux de bords

D. Evaluer

Pour qui ? Qui ? Quoi ? Quand ?

Elle se conçoit au moment de la rédaction du cahier des charges.

Qui évalue quoi, par rapport à quoi, pour qui et pour quoi faire ?

4 niveaux d'évaluation (cf. diapo 41-42) :

- Evaluation de satisfaction
- Evaluation pédagogique (peu faite en formation adulte...)
- Evaluation du transfert sur situation
- Evaluation des effets de la formation.