

# Formation : Analyser les besoins en formation

*Cours pratique - 2j - 14h00 - Réf. ABF*

**Prix : 1540 CHF H.T.**

★★★★★ 5 / 5

La formation est souvent perçue comme un investissement pour le développement des compétences. Pour que cet investissement soit rentable, il faut savoir définir les besoins. Vous apprendrez durant ce cours à utiliser les principaux outils d'analyse des besoins et à formaliser vos conclusions dans un cahier des charges.

## Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ 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

## Public concerné

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

## Prérequis

Aucune connaissance particulière.

## Méthodes et moyens pédagogiques

### Travaux pratiques

Echanges de pratiques. Ateliers de réflexion collective. Application de la méthodologie d'analyse des besoins à partir de cas. Retours d'expériences.

## Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

## PARTICIPANTS

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

## PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

## COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

## Programme de la formation

### 1 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 plaçant en faveur de l'analyse des besoins.

### 2 S'appropriier les trois niveaux d'analyse des besoins

- Identifier le niveau individuel.
- Étudier 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.

### 3 Opter pour l'approche individuelle

- Évaluer 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.

### 4 Choisir l'approche intégrée ou basée sur la performance

- Étudier 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.

### 5 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.

## MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

## MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

## ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse [psh-accueil@orsys.fr](mailto:psh-accueil@orsys.fr).

## 6 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.

## 7 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.

## Parcours certifiants associés

Pour aller plus loin et renforcer votre employabilité, découvrez les parcours certifiants qui contiennent cette formation :

- [Parcours certifiant Pilotage de la formation professionnelle - Réf. ZPQ](#)

## Dates et lieux

### CLASSE À DISTANCE

2026 : 11 juin, 7 sep., 10 déc.