

AKTO
L'humain au cœur des services

SERVICES+

AUTODIAGNOSTIC

**de faisabilité d'une
formation interne**





Autodiagnostic de faisabilité d'une formation interne



Raison sociale de l'entreprise :

N° SIRET :

Branche professionnelle :

Effectif ETP :

Date de l'autodiagnostic :

Cet autodiagnostic a pour objectif d'analyser la faisabilité pour votre entreprise de mettre en place une formation interne, en prenant une « photographie » à date des ressources que vous pouvez mobiliser.

Vous pourrez identifier le plan d'action à mettre en place pour la préparation et la réalisation d'une formation interne, jusqu'à la mise en place d'un service de formation interne.



Pourquoi souhaitez-vous mettre en place une formation interne?

- Faciliter l'intégration du salarié nouvellement embauché
- Faciliter l'intégration du salarié en mobilité interne
- Sauvegarder et transmettre les savoirs et savoir-faire dans l'entreprise
- Assurer la confidentialité des savoirs et savoir-faire internes
- Assurer une formation sur mesure aux salariés
- Pallier à une offre de formation externe inadaptée ou absente
- Assurer une pratique directe des acquis de formation par les salariés
- Contrôler le planning de formation en tenant compte des périodes de forte activité ou de sous-activité de l'entreprise
- Autre (à préciser SVP) :

Besoin —

Les questions relatives au besoin portent sur les motifs qui vous amènent à prévoir la mise en place d'une formation interne. C'est l'occasion pour vous d'identifier l'enjeu de sa mise en œuvre.

Quels moyens utilisez-vous pour intégrer de nouveaux collaborateurs en CDD, CDI, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage (dans le cas, par exemple, de votre dernier recrutement) ?

- Parcours d'intégration formalisé et organisé
- Livret d'accueil
- Visite des services ou rencontre des collaborateurs
- Accompagnement d'un tuteur
- Accompagnement du manager
- Autre (à préciser SVP) :

Comment les salariés transmettent-ils leurs savoirs et savoir-faire ?

- Travail en binôme (compagnonnage)
- Communauté de pairs
- Échanges de pratiques
- Exposé formalisé et structuré lors de réunions en présentiel ou en webinaire
- Formalisation des savoirs et des savoir-faire propres à l'entreprise
- Formalisation des modes opératoires et process
- Évaluation

Depuis combien de temps ces pratiques existent-elles dans l'entreprise ?

- Nous commençons à les mettre en place
- Entre 2 à 10 années
- Plus de 10 années

Prérequis —

Vos pratiques de transmission des savoirs et savoir-faire, d'accompagnement des salariés à un nouveau poste, vos process qualité peuvent constituer la base de vos futures formations internes et leurs prérequis.

Le tableau ci-dessous permet de vérifier si vous disposez des ressources internes pour préparer, animer et gérer une formation interne et si les conditions nécessaires à sa mise en place dans votre entreprise sont présentes.

<p><i>Veillez répondre aux questions ci-dessous par oui ou par non</i></p>	<p>Oui</p>	<p>Non</p>	<p>Commentaire</p>	<p>Plan d'action</p>
<p>Moyens humains</p>				
<p>Avez vous identifié des tuteurs qualifiés (expérimentés et / ou formés) ?</p>			<p>Il s'agit, généralement, des tuteurs et maîtres d'apprentissage que vous missionnez dans le cadre des contrats en alternance. Il s'agit aussi des experts métiers qui ont l'expérience de la transmission de leurs savoirs et savoir-faire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accédez au guide Tuteur. - Professionnalisez votre/vos tuteur(s) avec une formation au tutorat. Rendez-vous sur ESPACE FORMATION et ajoutez le mot clé « tuteur » dans le moteur de recherche.
<p>Avez-vous identifié des salariés qualifiés (expérimentés et / ou formés) et volontaires pour exercer la fonction de formateur (occasionnel ou permanent) ?</p>			<p>L'entreprise est libre de choisir son formateur interne, elle doit veiller néanmoins à ce qu'il soit volontaire, possède des expériences, formations ou qualifications justifiant de sa capacité à transmettre des connaissances dans le domaine concerné.</p> <hr/> <p>Une formation de formateur n'est pas obligatoire mais vivement recommandée.</p>	<p>Si vous avez identifié vos intervenants, vous pouvez les faire bénéficier d'une formation de formateur. Rendez-vous sur ESPACE FORMATION (et ajouter le mot clé « formateur » dans le moteur de recherche).</p>
<p>Un aménagement du planning d'activité est-il possible pour rendre les formateurs et les salariés disponibles ?</p>			<p>Il est primordial de libérer du temps d'activité de production / service client pour l'action de formation.</p>	
<p>Un responsable pédagogique / responsable formation est-il identifié dans l'entreprise ?</p> <p>Ou bien :</p>			<p>Il peut s'agir d'un salarié, compétent en ingénierie et gestion/administration de la formation en interne. Il est responsable de la conception pédagogique, de l'organisation matérielle, de l'animation, du suivi et de l'évaluation de l'action de formation organisée dans ou hors de ses locaux.</p>	<p>Professionnalisez votre référent pédagogique avec une formation à la conception de parcours pédagogique. Rendez-vous sur ESPACE FORMATION.</p> <p>ou bien</p>
<p>Un prestataire externe est-il identifié et la prestation de conception et de gestion/administration de la formation est-elle contractualisée ?</p>			<p>Il peut s'agir d'un consultant, d'un organisme de formation ou d'un salarié d'une autre entité juridique d'un groupe.</p>	<p>Mobilisez un organisme de formation ou un consultant pour être accompagné pour la conception de parcours de formation et/ou la production de documents livrables (programme, séquence de formation, support de formation, grille d'évaluation).</p>

Moyens matériels

Disposez-vous de programmes de formation formalisés et conformes ?				
Disposez-vous de plannings réservés aux actions de formation ?			Ces documents livrables doivent être formalisés et être conformes afin de structurer, tracer et justifier de la réalité de l'action de formation.	
Disposez-vous des documents de traçabilité d'une action de formation ? (Feuilles d'émargement, fiche d'analyse réflexive, grille d'évaluation, certificat de réalisation...)				Cf. ci-dessus votre référent pédagogique ou prestataire externe.
Disposez-vous de supports pédagogiques ?				La vocation première des supports est bien entendu pédagogique, mais ils peuvent également servir d'éléments de preuve de la réalité de l'action et de l'ensemble de son déroulé et sa durée.
Disposez-vous d'équipements pédagogiques ?			Exemples : Outils informatiques, vidéo projecteur, outils pédagogiques spécifiques...	
Disposez-vous d'un espace qui pourrait être aménagé pour réaliser une action de formation OU avez-vous recours à la location de salles externes ?			La salle ne doit pas obligatoirement être dédiée à la formation. Il faut qu'elle puisse être équipée et aménageable.	

Si la formation interne intervient dans le cadre de la professionnalisation (Contrat de professionnalisation ou Pro A), un Service de Formation Interne est obligatoire.

Les ressources identifiées seront-elles amenées à être mobilisées/ réutilisées pour mettre en oeuvre d'autres actions de formation à court ou moyen terme ?

Un Service de Formation Interne est une organisation pérenne : les ressources et moyens sont conformes (organisation, animation par des formateurs internes identifiés, évaluation...) et mobilisés dans la durée pour des actions de formation multiples.

Si vous avez coché toutes les cases OUI, votre entreprise dispose de moyens pour réaliser une action de formation interne. Vous pouvez vous reporter au plan d'action pour aller plus loin et sécuriser votre projet.

Si vous avez coché des cases NON, vous pouvez transmettre cet autodiagnostic à votre conseiller AKTO, il pourra vous accompagner pour la mise en place de ce plan d'action.