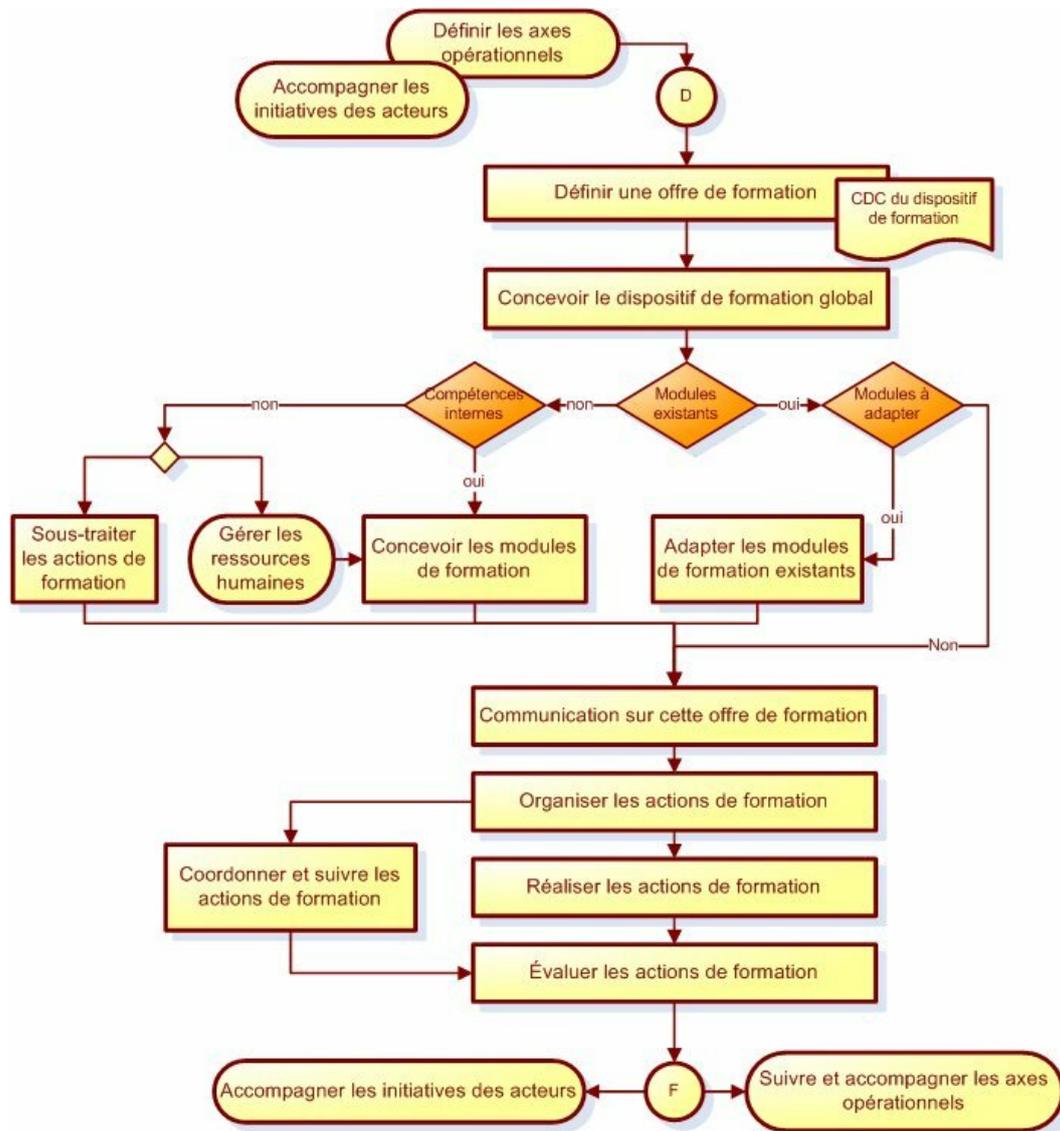


PC3.1 - Former les acteurs

Pilote : Responsable qualité

Assurer le niveau de compétence et le professionnalisme des acteurs dans leurs initiatives pour atteindre les objectifs opérationnels.



1. Indicateurs	2
2. Définitions	2
3. Acteurs	2
4. Entrées / Sorties	2
5. Exigences	3
6. Risques	3
7. Améliorations	3
8. Actions	4
9. Références	5

1. Indicateurs

Quoi	Qui	Comment	Quand
Nombre de formations reconnues et prises en charge (financièrement ou en disponibilité de temps) par l'établissement	Responsable qualité	Le nombre de formations	Pour la réunion stratégique
Taux de satisfaction	Responsable qualité	Enquêtes de satisfaction de la formation	Pour la réunion stratégique
Evolution de l'offre de formation	Responsable qualité	Le nombre de formations différentes Le nombre d'inscrits Le nombre demandes non honorées	Pour la réunion stratégique

- Indicateurs potentiels
 - Taux d'autonomie des enseignants

2. Définitions

- **CDC** : Cahier des charges

3. Acteurs

- Responsable qualité
- Equipe du STIC

4. Entrées / Sorties

Données d'entrées	Processus en amont
<ul style="list-style-type: none"> ● Tableau de suivi des projets ● Planning de charge de l'équipe ● Fiche initiative 	<ul style="list-style-type: none"> ● PM1.3 - Définir les axes opérationnels^() ● PC1.1 - Accompagner les initiatives des acteurs^()
Données de sortie	Processus en aval
<ul style="list-style-type: none"> ● Fiche initiative 	<ul style="list-style-type: none"> ● PC1.1 - Accompagner les initiatives des acteurs^() ● PM1.4 - Suivre et accompagner les axes opérationnels^()

5. Exigences

- Anticiper sur les besoins des acteurs pour proposer des formations adéquates en termes de timing, de niveau et de modalités pratiques.
- Assurer, au sein de l'établissement, une légitimité institutionnelle et pédagogique des formations.
- Organiser la formation et son évaluation avec des éléments permettant de justifier son efficience

6. Risques

- Offre de formation décalée par rapport au public cible

Bien mettre en évidence et de façon constructive les domaines d'incompétence ou d'amélioration possible des actions

Instrumenter la prise en compte des faiblesses des acteurs par des simulations ou des mises en situations pertinentes.

Choisir une communication adéquate en terme de discours, de timing, de modalités pour que l'offre de formation arrive « juste au bon moment – juste au bon niveau »

- Inadaptation des intervenants et/ou surcharge de l'équipe pour la conception, l'adaptation et la réalisation des actions

Choisir les intervenants adaptés et les actions de formation compatibles avec le planning de l'équipe

- Mauvaise communication sur l'offre de formation

Organiser la communication en séquences adaptées aux différents publics

Assurer une reconnaissance et une légitimité des formations par l'institution

Assurer autant que possible la valorisation des formations pour l'évolution de carrière des formés et, éventuellement, des formateurs

- Mauvaise répartition des formations en interne et sous-traitées

Assurer une montée en puissance des personnels du service pour que les formations correspondant à nos cœurs de métier soient assurées en interne

Externaliser les formations hors cœur de métier et/ou permettant de profiter de compétences externes et/ou d'intervenants extérieurs à l'établissement

7. Améliorations

Quoi	Comment
Mutualiser des formations inter-établissement par insuffisance d'acteurs et /ou par nécessité de proposer des séquences de formations plus rapprochées et/ou par enrichissement de formations regroupant des acteurs d'établissements différents	<p>Identification des demandes de formation non prises en compte.</p> <p>Prise en compte, en termes de calendrier, des besoins de formation et des délais possibles de modules de formation</p> <p>Evolution des projets inter-établissements</p>

8. Actions

- Définir une offre de formation
 - Responsable** : Directrice
 - Contributeurs** : Equipe du STIC
 - Données** :
 - Cahier des charges de formation
 - Surveillance** : Lors de la réunion stratégique
- Concevoir le dispositif de formation global
 - Responsable** : Chef de projet
 - Données** :
 - Scénario global
 - Surveillance** : Lors de la réunion stratégique
- Modules existants
- Compétences internes
- Modules à adapter
- Sous-traiter les actions de formation
 - Responsable** : Chef de projet
 - Surveillance** : Lors d'une réunion de service
- Concevoir les modules de formation
 - Responsable** : Chef de projet
 - Données** :
 - Scenarii détaillés des modules
 - Surveillance** : Lors d'une réunion de service
- Adapter les modules de formation existants
 - Responsable** : Chef de projet
 - Données** :
 - Scenarii détaillés des modules
 - Surveillance** : Lors d'une réunion de service
- Communication sur cette offre
 - Responsable** : Chef de projet
 - Surveillance** : Lors d'une réunion de service
- Organiser les actions de formation
 - Responsable** : Chef de projet
 - Surveillance** : Lors d'une réunion de service

- Réaliser les actions de formation
Responsable : Chef de projet
Surveillance : Lors d'une réunion de service
- Coordonner et suivre les actions de formation
Responsable : Chef de projet
Surveillance : Lors d'une réunion de service
- Evaluer les actions de formation
Responsable : Chef de projet
Surveillance : Lors d'une réunion de service

9. Références

- PM1.3 - Définir les axes opérationnels⁰
- PC1.1 - Accompagner les initiatives des acteurs⁰
- PS1.1 - Gérer les ressources humaines⁰
- PC1.1 - Accompagner les initiatives des acteurs⁰
- PM1.4 - Suivre et accompagner les axes opérationnels⁰