



InterFormation

Présentation du **Contrat de formation**

Interformation asbl est une association regroupant les acteurs de la formation au Luxembourg. Une plate-forme interdisciplinaire qui, en rassemblant dans une démarche synergique les compétences diverses, est devenue la fédération des professionnels de la formation.

Nos membres sont tous des acteurs professionnels de la formation, y inclus les sociétés qui disposent d'un département formation, et autres organismes en lien avec la formation.

Les groupes de travail organisés au sein de l'association sont chacun une véritable plateforme d'échanges de pratiques et de création d'outils à valeur ajoutée pour les acteurs du secteur. Ces groupes de travail sont composés de divers acteurs de la formation du marché Luxembourgeois. Les thématiques traitées sont des sujets d'actualité de la formation continue.

Ce **Contrat de formation** est l'aboutissement du groupe de travail R.O.I (Return on investment).

Le constat de ce groupe de travail a été : que ce n'est pas sur les ROI que nous devons travailler, mais sur comment optimiser la valeur ajoutée des formations. Car si on arrive à optimiser le processus d'accompagnement et de suivi en amont et en aval on gagnerait en qualité et en résultats. Pour ce qui est de l'évaluation en fin de formation, beaucoup d'outils d'évaluation existent déjà.

Comment proposer un outil simple, pratique et pragmatique pour faciliter ce processus d'accompagnement et de suivi en amont et en aval d'une action de formation. La réponse du groupe de travail est le **Contrat de formation** ci-dessous.

Le document que nous vous proposons comporte deux pages, il est adaptable à votre convenant et selon la culture de votre organisation. Nous vous invitons toutefois à faire attention à garder le cœur de ce contrat à savoir :

- L'implication du manager et de l'apprenant
- L'analyse et la formulation du besoin
- La mesure et le suivi

Usez et abusez de cet outil. Vos retours après utilisation sont les bienvenus ; ils nous permettront de faire évoluer l'outil que l'on vous propose aujourd'hui.

Véronique Winum

Présidente Interformation asbl

InterFormation asbl

BP 1615 - L-1016 Luxembourg

T: +352 26 00 82 02 • info@interformation.lu

Contrat de formation

Entre les soussignés,

Mme, M. ,

ci-après dénommé(e) "le supérieur hiérarchique"

et

Mme, M. ,

ci-après dénommé(e) « l'apprenant »

Objectif du présent contrat

L'objet de ce contrat est d'avoir une réflexion conjointe sur les besoins en formation et d'y apporter une réponse spécifique, personnalisée s'inscrivant dans un laps de temps défini. Il a aussi pour objectif de mesurer l'impact de la formation à 3 et/ou 6 mois. Ce contrat inclut les responsabilités de chacune des parties.

Analyse et formulation des besoins

- Quelle est la compétence à acquérir ou à renforcer ?
- Quel résultat veut-on atteindre (quelle est l'application concrète) ?
- Quel est le lien avec la stratégie du service et/ou de l'entreprise ?
- Que cherche-t-on à développer :
 - savoir (ensemble de connaissances ou d'aptitudes reproductibles)
 - savoir être (la capacité de produire des actions et des comportements adaptés à l'environnement)
 - savoir faire (la connaissance des moyens qui permettent l'accomplissement d'une fonction - know-how)
- Choix du thème de la formation : _____

Pour quelle application concrète ? _____

Fréquence d'utilisation de l'acquisition : 1 x par semaine 1 x par mois tous les 6 mois

Quel est le degré d'urgence ?

- La formation devra être réalisée pour le _____
- Pourquoi ? (quelle application concrète) _____

Quel est le lien avec la stratégie de l'entreprise ? _____

Critères de mesure

- Quels résultats attend-on de la formation : _____
 - Qu'est-ce qui nous dira que l'on a atteint l'objectif de la formation : _____
- _____

- Dans combien de temps évaluera-t-on l'impact :

3 mois

6 mois

Temps

- Temps disponible pour la formation _____
- Période pour faire la formation _____

Sponsor de la formation

- Nom, Prénom (coordonnées)

Budget

- Montant :

Responsabilités de l'apprenant

- Se préparer avant la formation
- Être présent à la formation
- Participer activement
- Remplir la fiche d'évaluation
- Partager ses connaissances à son retour

Responsabilités du manager

- Porter de l'intérêt au développement de son collaborateur
- Réunir les conditions pour que votre collaborateur suive la formation
- Suivre et faciliter la mise en application
- Initier l'évaluation de l'impact à 3 ou 6 mois
- Faire un Feed-back au service formation

MESURE DE L'IMPACT: à 3 ou 6 mois

- Critères de mesure atteints ?

oui

non, pourquoi ? _____

Réalisation concrète : _____

- Si les objectifs ne sont pas atteints, que faire d'autre ?. Quelles solutions doit-on adopter ?

Signature de l'apprenant

Signature de manager