

#IAM
**A STRATEGIC
LEARNING
MANAGER**

THE FUTURE SKILLS

SKILLS 1 : Inscrire la politique formation dans le développement d'une Learning Culture

Le Learning, partie prenante de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et de l'employabilité

SKILLS 2 : Faire les choix et arbitrages Learning nécessaires

Les choix organisationnels du Learning

SKILLS 3 : Concevoir l'évaluation et le Reporting de la politique de formation (KPI's)

Les moyens et l'évaluation de la politique Learning

SKILLS 4 : Développer la communication pour insuffler une Learning Culture

Une communication autour du Learning alignée sur les valeurs de l'organisation, ses pratiques et process

SKILLS 5 : Connaître l'écosystème du Learning

L'écosystème du Learning

SKILLS 6 : Anticiper les évolutions du Learning

Le Learning à l'avant-poste des innovations

SKILLS 7 : Adopter une posture exemplaire

Une posture exemplaire au service du Learning

 **Cible** : Directeur L&D, adjoint RH en charge de la formation, DRH

Positionnement stratégique et design organisationnel du L&D

1. Diagnostic stratégique du fonctionnement du L&D actuel

- + Mener un diagnostic stratégique du L&D
- + Elaborer le SWOT du L&D actuel par chaque apprenant à partir de l'outil MIX 360 LD Manager
- + « Le L&D Manager intrapreneur »
- + Réaliser un quiz à distance autour des nouvelles tendances et modalités du Learning et de l'Organisation Apprenante

3. Mise en œuvre de la transformation du L&D

- + Travailler, selon une guideline, sur les briques du chemin vers la cible de transformation
- + Construire la trajectoire pluriannuelle de transformation du L&D
- + Identifier les évolutions attendues dans les identités de rôles des acteurs clés du L&D et axes de développement
- + Co-développement sur l'accompagnement du changement des équipes L&D

Assessment

- Positionnement en amont de la formation
- Exercices / Cas pratiques
- Quiz en fin de formation pour évaluer les acquis

2. « Re-Design » de l'organisation du L&D

- + Réaliser une « Week Vidéo » du L&D Manager
- + Quel modèle d'organisation et de gouvernance pour mon service L&D ?

Durée de la formation

- 4 classes virtuelles (de 1h30 à 3h)
- 2,5 jours en présentiel
- 4 phases de travaux en intersessions
- 5 vidéos d'apprentissage à partir de témoignages d'experts
- 2 modules e-Learning : quiz de validation et d'ancrage des acquis

Les +

- + Formation animée par Patrick Adam, directeur de mission L&D et Change, ancien DRH de grands groupes
- + Modalités pédagogiques variées, synchrones et asynchrones, participatives et actives
- + Intégration des principes et modèles de Design organisationnel



#IAM
**A STRATEGIC
LEARNING
MANAGER**



#IAM
**A STRATEGIC
LEARNING
MANAGER**

Sociologie des organisations

1. Organisation, réorganisation, éco-organisation

- + La place de la composante « organisation » dans la systémique du fonctionnement des entreprises
- + Recherche documentaire sur les grands auteurs en organisation
- + Overview sur l'évolution du couple Organisation / Management au travers des publications de la Harvard Business Review
- + Ecriture d'une fiche de synthèse par les participants sur les questions à se poser dans les processus de réorganisation et d'éco-organisation

Durée de la formation

1 classe virtuelle de 1h

Exercice pratique à réaliser avant l'entrée en formation

1 jour en salle de formation (conversion en classes virtuelles possible), soit 7h en présentiel

2. Place et rôle du Learning dans l'organisation

- + Les tendances de reconfigurations organisationnelles en fonction des modes de direction
- + Réactions des organisations au regard des mutations majeures
- + Les challenges
- + Les grands défis
- + La contribution du Learning dans ces challenges et défis

Les +

- + Formation animée par Pierre Drelon, économiste et sociologue, praticien de l'entreprise depuis 40 ans
- + Modalité pédagogique participative, inductive et analogique rattachée aux principes des neurosciences
- + Intégration des fondamentaux d'une organisation apprenante

Utilisation et intégration des data en Learning

1. Repérer les éléments et le degré de maturité data du service L&D

- + Identifier les enjeux de la stratégie L&D Data Driven
- + Identifier les domaines de la stratégie L&D Data Driven
- + Identifier les composantes de l'écosystème digital L&D
- + Identifier les buzz world de la data
- + Identifier les données et cartographier les flux

3. Etablir la feuille de route de la mise en place de la culture data

- + Définir les enjeux et objectifs pour le service L&D
- + Définir les actions d'acculturation dans le service L&D
- + Expérimenter avec l'équipe projet

Assessment

- Positionnement en amont de la formation
- Quiz en fin de formation pour évaluer les acquis
- Coaching de 1h30, 15 jours après la formation pour accompagner la mise en place d'un projet dans l'équipe L&D

2. Préparer son projet data L&D

- + Repérer les grandes étapes d'un projet data (idéation, cadrage des cas d'usages, expérimentation)
- + Identifier les enjeux de la qualité des données
- + Identifier les enjeux de la sécurité des données, les aspects juridiques et éthiques des data
- + L'approche agile pour conduire les projets data

Durée de la formation

- 3 classes virtuelles de 1h30
- 20' sous forme de module e-Learning
- 2 jours en salle de formation (conversion en classes virtuelles possible), soit 7h en présentiel

Les +

- + Ateliers pratiques de travail issus de cas d'entreprises des apprenants et cas fournis par le formateur
- + Modalités pédagogiques variées à distance et en présentiel
- + Apprentissage en groupe

#IAM
A STRATEGIC
LEARNING
MANAGER

