



FORMATION - COACHING

Le renforcement des compétences en entreprise

Mettre la formation au service de vos projets de développement

Constat

Les moyens financiers disponibles pour les formations sont parfois sous-utilisés, avec des objectifs mal définis. Ils sont souvent offerts aux agents pour répondre principalement à des besoins individuels et ne contribuent pas nécessairement aux objectifs communs fixés.

Le renforcement des capacités, le plan de formation, les niveaux d'objectif et d'évaluation : du jargon d'ingénierie de formation qui n'est pas d'un abord aisé pour des non-initiés.

Les possibilités de formation offertes par l'organisation sont souvent des formations préétablies, généralistes (catalogues de formation, sous forme de listing) qui ne répondent pas directement aux besoins ni du collaborateur, ni de l'organisation.

Les activités de formation ne sont pas intégrées dans les autres activités de l'organisation.

Publics cibles

Les personnes impliquées dans l'atteinte des résultats escomptés.
La DRH qui va accompagner ce changement.

Objectif

L'entreprise intègre les activités formatives dans sa stratégie de développement



Cadre

Cette approche vise plus particulièrement les entreprises en changement, qui veulent développer leur core business et/ou améliorer leur fonctionnement interne en se fixant des objectifs mesurables

le parcours d'acquisition de compétences par objectifs (P.A.C.)

Une méthode axée sur l'organisation. Chaque organisation est approchée de manière spécifique, selon sa nature (privé / administration / société civile), sa mission, ses ressources humaines, ...

Les objectifs de changement, d'amélioration sont fixés par l'organisation

Les ressources humaines disponibles dans l'organisation sont associées à tout le processus d'élaboration du P.A.C.

Il s'adresse à des professionnels qui n'ont pas nécessairement de notions de développement des ressources humaines mais qui connaissent leur métier, leur core business.

La méthode est participative (sous forme d'ateliers) : les agents, les collaborateurs impliqués dans l'atteinte de l'objectif de changement sont acteurs et déterminent les nouvelles compétences à acquérir pour atteindre l'objectif fixé



Se baser sur des besoins internes identifiés

Un P.A.C. pour être légitime doit reposer sur les besoins identifiés et les objectifs fixés par l'organisation elle-même.

L'analyse de ces besoins permettra également d'identifier les publics cibles des formations.

Se fixer des objectifs communs

Sur base de cette analyse, des objectifs - du niveau optimal / organisation peuvent être dégagés et des choix opérés en fonction des possibilités offertes (cohérence avec résultats du projet et disponibilité budgétaire).

Etablir un dispositif d'évaluation

Selon le niveau d'objectif, un niveau d'évaluation adapté :

Après chaque formation - Au retour en situation de travail - Après l'ensemble des formations / objectif opérationnel fixé.



Pouvoir établir une formation adéquate

Dans nombre d'objectifs liés à l'amélioration de la qualité des services des agents déjà en poste, une formation adaptée, à la carte sera nécessaire.

Un dialogue doit dans ce cas être entrepris avec l'IF ou le formateur pour leur permettre d'élaborer les objectifs pédagogiques : le cahier des charges est un outil essentiel.

Offres et besoins : éviter l'écueil : l'offre formative doit correspondre aux besoins identifiés et non l'inverse !

