



FORMATION - COACHING

Le renforcement des compétences : un volet important du renforcement des capacités d'une organisation partenaire !

Constat

Les moyens financiers disponibles pour les formations sont parfois sous-utilisés, avec des objectifs mal définis. Ils sont souvent offerts aux bénéficiaires pour répondre principalement à des besoins individuels.

Le renforcement des compétences, le plan de formation, ses niveaux d'objectif et d'évaluation : du jargon d'ingénierie de formation qui n'est pas d'un abord aisé pour l'assistance technique des secteurs de la santé, du développement rural, de l'agriculture et des infrastructures..



Cadre

Cette approche vise plus particulièrement les organisations en changement, qui veulent développer leur core business (améliorer le service aux populations, leurs produits) et/ou améliorer leur fonctionnement interne en se fixant des objectifs mesurables

Publics cibles

Les R.H de l'organisation impliquées dans l'atteinte des résultats escomptés :

- Au niveau stratégique, la direction.
- Au niveau opérationnel, les agents impliqués dans l'atteinte des objectifs fixés.
- Au niveau de l'accompagnement, les R.H désignées pour suivre la mise en œuvre et l'évaluation du plan de formations.

L'assistance technique nationale et internationale du projet.



Méthodologie et thèmes potentiels

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.

Mettre la formation au service de vos projets de développement

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

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

L'outil est adapté aux agents en poste, qui n'ont pas nécessairement de notions de développement des 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.

Se fixer des objectifs

Sur base de cette analyse, des objectifs d'amélioration du fonctionnement de l'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 est établi :

Après chaque formation

Au retour en situation de travail

Au niveau de l'objectif opérationnel 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.

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

