

Du plan de formation au plan de développement des compétences en passant par les objectifs professionnels

Wel'Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable.

www.com-hom.com

Quel est l'impact de ce changement d'approche dans la réforme de la formation ?



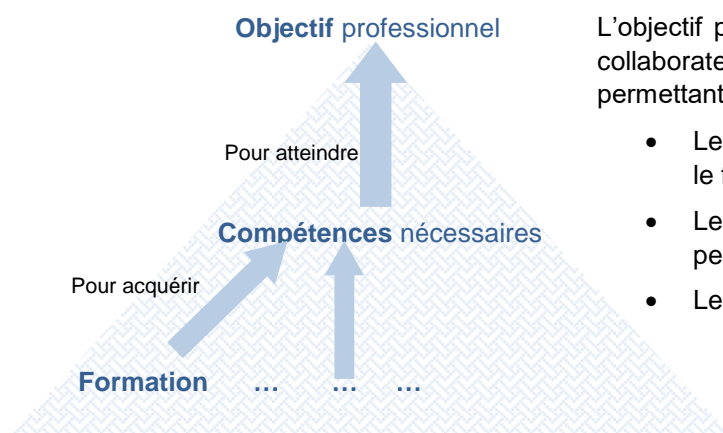
Passer du plan de formation au plan de développement des compétences est un changement important, bien qu'il se fasse, bien-sûr, dans la continuité des travaux des services RH, notamment au travers de la GPEC.

La réforme de la formation place également la notion d'objectifs professionnels au-devant de la scène.

En plaçant la finalité (les objectifs professionnels) et non le moyen (la formation) au cœur du système, la réforme lève une ambiguïté qui parfois pouvait amener à considérer la formation comme la finalité.

Très concrètement, quel est l'impact ?

L'impact concerne **le rôle renforcé du management** qui devient un acteur incontournable de l'action de formation.



L'objectif professionnel est établi par le manager et le collaborateur dans le cadre d'un échange équilibré permettant d'aborder :

- Les besoins de l'entreprise aujourd'hui et dans le futur
- Les aspirations, les atouts, les difficultés de la personne
- Les compétences à acquérir

Je démarre l'animation de chaque formation par un tour de table. A la question sur les attentes par rapport à cette formation, il m'est arrivé d'avoir la réponse : « *Je n'ai pas d'attentes, c'est mon manager qui m'a*

demandé de venir ».

Cette réponse est respectable puisque cela correspond au vécu de la personne. Malgré tout, elle est le révélateur d'un dysfonctionnement du processus qui a abouti à cette inscription à la formation.

- ✓ Quel est l'objectif concret que la personne doit atteindre ?
- ✓ Avec quelle compétence très concrète doit-elle repartir ?

Plus ces points ont été discutés entre le manager et le collaborateur, plus cette personne, actrice de son apprentissage, tirera bénéfice de la formation.

Le réflexe est parfois de se dire : « *cette personne a un problème, nous allons l'envoyer en formation* ».

Mais le raccourci qui court-circuite l'étape « analyse du problème » risque de rendre la formation inefficace. Ce « problème » est en fait un écart entre l'attendu (actuel ou pour le futur) et le réalisé. L'échange manager/managé sur cet écart en vue de partager un objectif à atteindre et d'identifier les compétences précises à acquérir est une étape essentielle pour l'efficacité de la formation car elle lui donne du sens.

La formation sera alors là pour apporter les compétences et permettre le progrès, tant sur les talents que sur les difficultés.

C'est dans cet esprit-là que Com-Hom, en respect des besoins et aspirations des clients, développe un ensemble de pratiques dans le cadre de l'animation de ses formations :

- ✓ Travailler en amont avec les managers pour expliciter les objectifs professionnels avant d'établir les objectifs pédagogiques
- ✓ Questionner les situations précises rencontrées par les participants à la formation
- ✓ Faire exprimer les objectifs d'apprentissage de chaque participant



Françoise BALAND
[Com-Hom](#)

A propos de l'auteur :

Françoise Baland : Le fil conducteur de mes 25 années d'expérience dans l'industrie est la passion du travail d'équipe au service des objectifs de l'entreprise. Mes différentes fonctions en R&D, direction de projet, marketing ou pilotage de processus m'ont permis de travailler avec tous les services de l'entreprise au sein d'équipes pluridisciplinaires. J'ai acquis la conviction que l'expérience de chacun, la complémentarité des personnes et des métiers, sont sources d'intelligence collective, d'idées et de savoirs.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété des auteurs référencés et de [Com-Hom](#) .

Crédit photographique : [Com-Hom](#), [/fr.fotolia.com/](http://fr.fotolia.com/) – tous droits réservés.