



BESOIN DE FORMATION ? ENCORE FAUT-IL L'EXPRIMER !

Les besoins de formation ne sont pas toujours clairement énoncés. Comment les déceler ? La dernière conférence managériale, organisée par l'ANFH, a permis d'apporter des éléments d'éclairage à cette question.

Il y a ceux qui savent exprimer un besoin de formation et ceux qui n'y parviennent pas. Toute la difficulté est là pour l'encadrant, « le meilleur prescripteur de formations », selon Dominique Houel, consultante management et communication (organisme Antidote Expertise), animatrice de la conférence managériale « Faire émerger les besoins de formation de son équipe » le 13 avril dernier dans les locaux de l'ERFPS de Rouen.

Car si la formation continue professionnelle permet à chaque agent de développer ses connaissances et ses compétences tout au long de sa carrière, de s'adapter aux évolutions, elle joue aussi un rôle non seulement dans le sentiment de qualité de vie au travail mais également dans la qualité du service rendu à l'utilisateur. « Dans le processus de formation, l'encadrant joue un rôle essentiel à différentes étapes, à commencer dans l'émergence des

besoins individuels et collectifs au sein de son équipe », souligne la formatrice, pour qui une définition s'impose : « un besoin de formation, c'est l'écart entre les compétences déjà acquises et les compétences requises. Le différentiel, c'est ce qui reste à acquérir. »

Trois domaines sont concernés : **cognitif** (habiletés intellectuelles, connaissances théoriques), **psychomoteur** (habiletés manuelles, savoir-faire) et **affectif** (attitude ou savoir-être).

Clarification des besoins

Face aux différents types de besoins de formation (individuels, collectifs, personnels), face aux demandes imprécises, en décalage avec les besoins de l'agent ou du service, comment identifier ces « besoins latents, besoins rêvés, besoins réels, sous-jacents, explicites » ? Quelle stratégie adopter ? « Tout un travail de clarification, voire d'aide à la prise de conscience, incombe au cadre pour répondre au mieux aux objectifs de ce recueil des besoins », ajoute Dominique Houel.

Des outils existent pour cela, comme l'entretien professionnel et l'entretien de formation.

La séance a justement pris fin par un exercice réalisé en petits groupes. Trois cas individuels étaient proposés, histoire de déceler, dans chacune des situations, le besoin ou la demande, formulée ou non. « C'est du sur-mesure. Il faut souvent creuser pour faire exprimer un besoin, allez-y progressivement, ne grillez pas toutes vos cartouches. Ayez vos hypothèses mais l'idéal est que ça vienne de la personne. » De précieux conseils à retenir.



Petit rappel à propos du DPC

Avec sa casquette de juriste, Dominique Houel a commencé son intervention par un rappel à la loi concernant le DPC (Développement professionnel continu), une obligation à respecter ⁽¹⁾. « C'est d'abord une obligation individuelle, chaque professionnel y est tenu, pas l'établissement. Ce dernier doit simplement mettre en place les conditions d'y satisfaire. Chaque professionnel de santé doit suivre un parcours de DPC sur 3 ans », a précisé Dominique Houel. Au moment du repérage des besoins de formation il est donc utile pour les professionnels de santé de questionner leur situation concernant cette obligation individuelle.

(1) La Loi de Modernisation du Système de Santé, a été publiée au Journal Officiel le 27 janvier 2016 dernier. La parution du décret 2016-942 du 8 juillet 2016 vient le compléter et créer l'Agence nationale du DPC. Le site internet www.mondpc.fr permet aux professionnels de santé de connaître l'offre DPC disponible.