



Comment identifier le besoin ?

Pour pouvoir passer une commande à l'organisme de formation prestataire, il est nécessaire de préciser ce que l'on attend pour la formation des salariés en difficulté avec les compétences de base. Pour cela, voici les incontournables pour identifier et caractériser son besoin le plus finement possible, éléments qui pourront constituer le support d'un échange a posteriori avec le prestataire.

Situer le besoin dans un ensemble

Situer le besoin dans un ensemble plus vaste (comme les axes stratégiques de l'entreprise par exemple ou les objectifs de développement des compétences au-delà des compétences de base) est une approche utile ou efficace.

Le besoin peut-il être catégorisé comme :

Un besoin collectif

Par exemple, une montée en compétence nécessaire suite à un changement dans l'organisation, une nouvelle procédure, du matériel qui a changé...

Dans ce cas, le besoin concerne une équipe, un groupe de salariés et la formation peut être envisagée en groupe.

Un besoin partagé avec d'autres entreprises

Dans le cadre de collaborations ou de sous-traitance, un même besoin de formation peut concerner des salariés d'entreprises différentes.

Dans ce cas, il peut être intéressant d'étudier la possibilité de mutualiser certains aspects de la formation et de le préciser dans le cahier des charges.

Une somme de besoins individuels

Le projet de formation peut être envisagé comme une réponse à des problématiques individuelles, tout en répondant à un besoin de l'entreprise. Cela peut être le cas par exemple si l'entreprise souhaite permettre aux salariés d'évoluer plus facilement au sein de la structure, une formation au développement des compétences de base peut être un premier pas pour remettre les salariés en dynamique d'apprentissage.

Préciser le contexte

Selon les contextes, les besoins contraignent plus ou moins l'accès à la formation ainsi que ses contenus.

Les besoins se focalisent **uniquement sur le développement des compétences de base.**

Dans ce cas, la formation se construira sur-mesure, adaptée au contexte de l'entreprise et de ses salariés. Il n'y aura pas de prérequis exigés pour intégrer le parcours.



- ❑ Des besoins de **certification** sont identifiés, ce qui implique alors des prérequis ainsi que des enjeux de sortie de formation pour l'entreprise, c'est le cas quand on vise une certification professionnelle par exemple.
- ❑ Un besoin de **reconversion ou de reclassement professionnel** est exprimé. Par conséquent, la formation se construira sur-mesure, adaptée au projet professionnel du salarié en tenant compte des acquis du salariés et des requis du projet professionnel visé.
- ❑ Autres (à préciser par l'entreprise avec l'appui, si besoin, de l'OPCO ou du conseiller en évolution professionnelle) : ...

Faire préciser les besoins par l'encadrement de proximité

Pour ancrer la formation à venir dans les situations professionnelles réelles, il est souhaitable de s'appuyer sur un recueil des besoins identifiés par l'encadrement, ou a minima un repérage de situations professionnelles dans lesquelles ont été repérés des dysfonctionnements, des erreurs, etc.

Ce recueil peut être réalisé, par exemple, sous la forme d'une réunion dédiée à ce sujet, guidée par la fonction RH ou de formation.

Il est également possible de solliciter individuellement chaque responsable de site, de secteur, de service, etc.

D'autres personnes peuvent contribuer à cette remontée de besoins du terrain, en proposant des supports ou en coanimant le temps de réunion :

- ❑ Le ou la conseiller(ère) de l'OPCO
- ❑ Un interlocuteur de l'organisme de formation

Pour approfondir

L'ANFH¹ a réalisé des capsules vidéo présentant son dispositif 4C : des Clés pour des Connaissances, des Compétences, une Carrière.

Ci-après, pour information, une des capsules pour aider les responsables et managers au repérage et à l'identification des besoins.

- [Compétences clés - comprendre Repérer](#)

¹ Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier