

Un entretien, réunissant le référent-formation et un travailleur qui le souhaite, peut aider à l'analyse des besoins en compétences et en formation.

Soulignons qu'il ne s'agit ni d'un entretien d'évaluation ni même de fonctionnement\*. Il ne s'agit pas non plus de faire un « bilan de compétences ».

### Objectifs de l'entretien

- échanger sur les souhaits du travailleur par rapport à ses compétences ;
- fixer des objectifs futurs et les traduire en plan d'action, notamment en matière de formation.

### Recommandations

- pour que la discussion entre le référent-formation et le travailleur soit facilitée, ils doivent disposer de textes de l'institution où missions et compétences sont définies très précisément. D'où l'intérêt de disposer d'une description de fonction (voir fiche 12) ;
- le référent-formation aide le travailleur dans la mise à jour de ses éventuels besoins en compétences. Ce soutien permet de mieux cerner, tant pour le travailleur que pour l'organisation, les plus-values liées à l'acquisition de nouvelles compétences ;
- les propos tenus lors d'une rencontre avec le référent formation doivent rester confidentiels, sans quoi le référent-formation perd sa crédibilité auprès des travailleurs ;
- le cadre de l'entretien doit être rassurant pour le travailleur. Le référent-formation ne doit pas être perçu comme « l'espion de la direction » : il est ici question d'orientation, de conseil, mais jamais de contrôle. Il ne l'évalue pas comme pourrait le faire une direction.

## Analyser les besoins en compétences et en formation.

### Traces

- un écrit tel qu'une note, un formulaire ou une grille permettront d'une année à l'autre de voir les évolutions, les formations suivies, leur impact sur le parcours du travailleur, sa relation avec son public, le reste de l'équipe...

Des interviews collectives permettent également d'analyser les besoins en compétences et en formation (voir fiche 14). Ils sont parfois plus rassurants et formateurs pour les travailleurs que l'entretien en face à face avec le référent-formation. L'utilisation de questionnaires anonymes ou non est une autre manière de connaître l'avis des travailleurs.

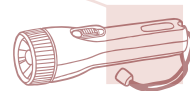
## Pour aller plus loin

*Le bilan personnel et professionnel*, Arlette Yatchinovsky et Pierre Michard, ESF éd., Paris, 1997.

Dans le cadre des Cercles de développement, le SPF Personnel et Organisation a produit des fiches concises sur l'entretien de fonction, de fonctionnement, d'évaluation... et leurs différences :

[http://www.fedweb.belgium.be/fr/evaluation/cercles\\_developpement\\_fonctionnaires/](http://www.fedweb.belgium.be/fr/evaluation/cercles_developpement_fonctionnaires/)

\* Ces entretiens d'évaluation, de fonctionnement... sont de la responsabilité de la hiérarchie, à d'autres moments.



## *Canevas d'entretien référent-formation/travailleur*

- Avez-vous suivi des formations durant votre parcours professionnel? Si oui, lesquelles et pourquoi?
- Ces formations vous ont-elles permis d'évoluer vers certains emplois ou au sein de votre emploi actuel?
- En quoi consiste votre fonction actuelle?
- Le poste a-t-il changé depuis votre entrée?
- Avez-vous dû suivre des formations pour occuper votre poste actuel? Sur quoi portaient-elles?
- Selon vous, quelles sont les qualités nécessaires pour travailler dans votre fonction? Comment s'acquièrent-elles?
- Comment voyez-vous la suite de votre parcours?
- Pensez-vous pouvoir évoluer dans votre organisation ou dans votre service?
- Pensez-vous que vous avez des compétences à acquérir pour continuer à exercer votre fonction ou pour évoluer dans celle-ci? Si oui, lesquelles?
- Êtes-vous prêts à suivre des formations pour les acquérir?
- Avez-vous des désirs particuliers quant à votre avenir professionnel? Si oui, lesquels?