

Quelle est l'approche de la formation dans votre organisation ?

Il est utile, par quelques questions, de cerner la « culture-formation » de votre organisation.

Qui ?

- quels acteurs veulent de la formation dans l'organisation (direction, pouvoir organisateur, certains services ou fonctions, la délégation syndicale...) ? Et dans son environnement (ex : la tutelle, la Commission paritaire...) ?
- qui est chargé de mettre en place la démarche « plan de formation », avec quel soutien ?
- la formation est-elle imposée au(x) travailleur(s), en tout, en partie ? Y a-t-il eu des refus de suivre des formations ?

Quoi ?

- quelle conception de la formation règne dans votre organisation et chez les travailleurs : aller en formation, est-ce « témoigner d'une faiblesse » (on n'est pas doué pour faire quelque chose) ou bien est-ce considéré comme l'occasion de s'améliorer, de s'ouvrir à de nouvelles possibilités ?
- quel type de formation est généralement souhaité dans l'institution ?
 - des formations techniques
 - des formations « relationnelles » de type gestion de conflit, gestion du stress...
 - des accompagnements d'équipe de type supervision, intervision...
- qu'est-ce qu'une bonne/mauvaise formation pour vous ? Quels en sont les indicateurs ?

Quand ?

- notre organisation est-elle en période de stabilité ?
- notre organisation connaît des changements de public, de valeurs, de modèle théorique de référence, de personnel à des postes clé...
- dans le cas où l'organisation n'a pas assez de stabilité, mieux vaut par exemple envisager une supervision avec un intervenant extérieur au préalable.

Comment ?

- quelles démarches faut-il effectuer pour bénéficier d'une formation chez vous ?
- sous quel mode habituellement ? Les travailleurs s'inscrivent individuellement dans des formations « sur catalogue » ? Ou bien essaye-t-on d'organiser la formation dans l'organisation pour l'ensemble ou une partie de l'équipe, avec un formateur externe (formation sur mesure).

Combien ?

Quels sont les budgets consacrés à la formation et quel est le volume de temps libéré pour de la formation ?

Pourquoi ?

La formation est-elle envisagée

- globalement
 - par une équipe désireuse d'améliorer la qualité du travail (s'outiller face à la complexité des problématiques, découvrir de nouvelles approches...) ?
 - comme un outil de bon climat social ?
 - comme une obligation légale ?
- individuellement
 - pour s'outiller en débutant un nouveau travail ?
 - pour se perfectionner ?
 - pour « s'aérer » de l'organisation dans un moment de remise en question, ou de fatigue professionnelle ?
 - pour se ménager une porte de sortie ou une promotion ?

Pour aller plus loin

La fonction formation dans l'entreprise, Jean-Pascal Lapra et Annick Saint-Sauveur, éd. Dunod, Paris, 1989.



QUI décide?
mène la réflexion sur la formation?
va en formation?

QUOI quelle est la représentation de la formation?
quel type de formation est souhaité?

QUAND, quel est le « bon » moment?

COMMENT se forme-t-on chez nous?

COMBIEN cela peut-il coûter en temps, argent?

POURQUOI veut-on se former?

