

B01

GUIDE ANFH OUTILS



LE PLAN DE FORMATION

**CLASSER LES ACTIONS DE
DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES
ET DE LA COMPÉTENCE
DANS LES TROIS CATÉGORIES
(PROPOSITION DE MÉTHODE)**



CLASSEMENT DES ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES ET DE LA COMPÉTENCE DANS LES 3 CATÉGORIES

La formation continue vise l'**acquisition de savoirs** mobilisables en situation de travail. Elle inclut dans le type 2 trois catégories d'actions aux objectifs différenciés :

- **catégorie 2a** "Adaptation immédiate au poste de travail"
- **catégorie 2b** "Adaptation à l'évolution prévisible des emplois"
- **catégorie 2c** "Développement ou acquisition de nouvelles connaissances ou compétences".

Comment "catégoriser" une action de formation de développement des connaissances et de la compétence. Se référer seulement à son programme ne suffit pas : il faut en outre tenir compte de **la situation de l'agent concerné** par la formation.

En d'autres termes, il est nécessaire de croiser deux facteurs :

- **la situation professionnelle de l'agent concerné** (ne pas hésiter à se référer au répertoire des métiers de la FPH),
- **l'objectif pédagogique de l'action visée.**

LA SITUATION PROFESSIONNELLE DE L'AGENT CONCERNÉ

Il s'agit d'analyser la place (Poste / Emploi) occupée par l'intéressé, au sein de l'organisation du travail (dans la FPH, l'établissement, le service).

Or, les notions de poste et d'emploi renvoient à des périmètres d'organisation du travail différents. Ainsi, l'emploi est une catégorie plus globale qui regroupe un ensemble de postes. D'où la nécessité de poser une double interrogation :

- **Quel est le "poste" occupé par l'agent ?**

"Le poste" peut être défini comme une **situation spécifique** de travail, liée à l'organisation particulière d'un service : par exemple, le poste d'aide-soignant en service de dialyse, en maternité, en gériatrie...

- **Quel est "l'emploi" ou "métier" occupé par l'agent ?**

L'emploi peut être défini comme une situation générique de travail.

Par exemple : "l'emploi d'aide-soignant" recouvre l'ensemble des activités communes à la fonction d'aide-soignant, quel que soit le service dans lequel est mise en œuvre cette fonction. La notion d'emploi renvoie à un référentiel applicable dans l'ensemble de la fonction publique hospitalière.

L'OBJECTIF PÉDAGOGIQUE DE L'ACTION DE FORMATION

Il s'agit d'identifier le savoir ou le savoir-faire visé par la formation, en recherchant son degré de "transférabilité".

Deux questions doivent être posées successivement :

- **S'agit-il d'un savoir "spécifique" requis au poste de travail de l'agent ?**
- **S'agit-il d'un savoir plus "générique" requis dans l'emploi occupé par l'agent ?**

LA RÉPONSE À CE DOUBLE QUESTIONNEMENT PERMET D'IDENTIFIER...

- **le faible degré de transférabilité** d'un savoir spécifique, c'est-à-dire requis au poste mais non dans l'emploi (**catégorie 2a**)
- **le plus grand degré de transférabilité** d'un savoir générique, requis à la fois dans le poste et dans l'emploi (**catégorie 2b**)
- les actions de formation qui visent l'acquisition ou le développement de compétences **au-delà de celles requises au travail (catégorie 2c).**

DEUX QUESTIONS POUR CLASSER LES ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES ET DE LA COMPÉTENCE EN 3 CATÉGORIES

<p>LE SAVOIR VISÉ PAR LA FORMATION EST-IL REQUIS DANS LE POSTE (EN COURS D'ÉVOLUTION) DE L'AGENT ?</p> <p>NON</p>	<p>OUI</p>	
<p>CATÉGORIE 2C</p>	<p>LE SAVOIR VISÉ PAR LA FORMATION EST-IL REQUIS DANS LE MÉTIER DE L'AGENT ?</p> <p>NON</p>	<p>OUI</p>
<p>CATÉGORIE 2C</p>	<p>CATÉGORIE 2B</p>	<p>CATÉGORIE 2A</p>
<p>DÉVELOPPEMENT OU ACQUISITION DE NOUVELLES CONNAISSANCES OU COMPÉTENCES</p> <p>La formation vise un savoir qui n'est pas requis dans la situation de travail (poste et emploi) actuelle ou prévue, mais peut néanmoins être utile immédiatement ou dans le cadre d'une évolution ultérieure.</p> <p>ENJEUX</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ susciter ou soutenir les dynamiques personnelles ■ favoriser l'élargissement des compétences au-delà des nécessités immédiates du travail ■ remobiliser, motiver, fidéliser les agents ■ développer l'attractivité de la FPH, la mobilité fonctionnelle, l'épanouissement au travail... 	<p>ADAPTATION À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DE L'EMPLOI / RETOUR / MAINTIEN DANS L'EMPLOI</p> <p>La formation permet d'acquérir un savoir "transférable", c'est-à-dire requis non seulement dans le poste, mais aussi dans l'emploi au sein de la FPH.</p> <p>ENJEUX</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ faire face aux transformations du travail ■ adapter les agents à l'évolution des métiers, c'est-à-dire aux évolutions générales qui affectent l'ensemble de la FPH (qualifications, métiers, techniques et technologies...) 	<p>ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE DE TRAVAIL</p> <p>La formation vise un savoir spécifique au poste de travail, qui n'est pas requis dans le périmètre plus large de l'emploi. La formation présente un faible degré de "transférabilité" dans l'emploi.</p> <p>ENJEUX</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ faire face aux transformations du travail ■ adapter les agents à l'évolution des techniques et de l'organisation internes de l'établissement ou du service (produits, techniques propres à l'établissement ou au service...)

