

REPOSITIONNER LA COMPETENCE AU CŒUR DU PROCESSUS DE FORMATION

Ce que vous vivez

Face aux réformes, réorganisations et mutations constantes de la fonction publique, il devient essentiel de garantir l'adaptation des personnels à leurs missions et à leur environnement. Les services RH, mobilité et formation ont un rôle clé : analyser les compétences attendues, identifier les écarts, construire des dispositifs adaptés. Pourtant, replacer concrètement la compétence au cœur des pratiques n'est pas toujours évident. Cette formation vous aide à structurer vos démarches, mobiliser les bons outils, et renforcer l'efficacité des actions de formation.

Pour qui

Agents des services RH ou managers d'équipe

2 jours (14h)

Présentiel ou à distance selon les besoins de votre structure

1 390 € HT

Objectifs de la formation

- Comprendre le lien entre la loi FPTLV et la gestion des compétences
- Identifier le rôle des acteurs dans le développement des compétences
- Analyser les besoins en compétences pour construire un dispositif de formation
- Savoir conduire des entretiens de formation structurants et constructifs

Méthodes pédagogiques

- Autodiagnostic managérial
- Apports ciblés
- Echanges entre pairs et analyse de situations vécues
- Cas pratiques
- Élaboration d'un plan d'actions personnel de progression

Modalités d'évaluation

- Recueil d'attentes et analyse des besoins (avant la formation)
- Observation et évaluation des cas pratiques
- Retour croisé sur les pratiques RH et managériales

Contenu de la formation

La notion de compétence dans le cadre juridique de la FPTLV

- Comprendre les décrets d'application et leurs implications opérationnelles

Approfondir la notion de compétence

- Définition classique : savoirs, savoir-faire, savoir-être
- Nouvelles approches et dimensions (individuelle et collective)
- Expression et évaluation de la compétence réelle vs compétence attendue

Identifier et formuler les besoins en formation

- Analyser les besoins en lien avec les écarts de compétences
- Formuler les besoins sous forme d'objectifs d'évolution

Évaluer les actions de formation

- Évaluation intermédiaire, à chaud et à froid
- Indicateurs de résultats et critères de mesure
- Définition des niveaux de performance attendus

Réussir le déploiement du dispositif de formation

- Mobiliser les différents partenaires du projet
- Rôle des cadres et chargés de formation
- Communication interne autour des démarches

Conduire efficacement les entretiens de formation

- Finalités : outil RH, plan de formation, amélioration des compétences
- Les étapes clés et outils supports
- Conditions de réussite de l'entretien
- Mises en situation de conduite d'entretien

Profil de l'intervenant

Formateur et formatrice experte en ingénierie de la formation et gestion des compétences, spécialiste des démarches RH et d'accompagnement au changement, expérimentée en animation de groupes

Accessibilité

Nous nous engageons à rendre cette formation accessible, avec des supports adaptés et des aménagements possibles selon les besoins de chaque participant.