

- Choisir la ou les techniques de mesure à appliquer aux critères, ou une combinaison de ces techniques :

- Echelle de jugement.
- Choix forcé.
- Mise en rang,

- Construire ou adapter l'instrument de recueil de l'information :

- Entrevues, enquêtes.

- Recueillir les informations, les valider et les traiter (Pour l'échelle de jugement conduire l'analyse des 6 domaines).

- Etablir en fonction d'un ou plusieurs critères la liste des compétences "priorisées" (SD maximum, SA minimum, IPB maximum etc ...).

- Enfin, compte-tenu des contraintes de l'entreprise et des contraintes pédagogiques, (ordre d'apprentissage de certaines compétences) choisir les compétences à traiter en priorité.

Ce que vous devez produire :

**La liste des compétences à traiter en priorité.**

## LES BESOINS DE FORMATION QUE VOUS CHERCHIEZ...

# Méthode d'Analyse des Besoins de Formation d'un Problème, d'un projet, D'un emploi ou d'un Changement culturel.

Quelques définitions...

### **Besoins de formation :**

Un besoin de formation, c'est l'expression à la fois subjective et objective **d'un écart de compétence** entre deux situations.

Le besoin pour être analysé requerra la **consultation** des différents **acteurs** impliqués dans ces situations.

### **Compétence :**

Une compétence c'est l'ensemble des processus qui permet à partir d'une famille de situations, l'identification d'une **tâche-problème** et sa résolution en mobilisant les **capacités** et **aptitudes** nécessaires pour atteindre le niveau de **performance** exigé par l'organisation.

5 rue de la Vallère - 33700 MERIGNAC  
Tél. : 06.03.51.34.92 - Fax. : 05.56.97.62.53  
f.beghin@worldonline.fr

BF Conseil et Formation

# Méthode d'Analyse des Besoins de Formation

## Problème :

Il n'y a pas de problème en soi, mais des problèmes pour soi.

Un problème apparaît lorsque, dans les rapports avec son environnement, on ressent ou on pressent un écart par rapport à l'habituel, au programmé, à la norme.

## Les méthodes de résolution de problème :

Il existe de nombreuses méthodes de résolution de problèmes, cependant toutes privilégient deux étapes :

a) Une étape de **recherche d'informations** afin de préciser le problème à traiter et d'identifier les **variables d'action**.

b) Une étape de **choix**, parmi les variables précédentes, de celles qui paraissent les plus pertinentes pour atteindre l'objectif que l'on s'est fixé.

## NOTRE METHODE D'ANALYSE DE BESOINS

### Une démarche en deux temps :

Comme pour la résolution de problème, cette méthode comprendra deux phases, une de recherche d'informations, **le diagnostic**, et une phase de choix, **l'analyse**.

Après avoir caractérisé le problème à l'origine des besoins à analyser :

- Objectif à atteindre,
- Public concerné,
- Variables d'action dont celles de formation.

### 1 - Réaliser le Diagnostic.

- Définir la situation problématique de formation et ses limites.
- Repérer les sources d'informations concernant la variable analysée (compétence) et choisir la meilleure technique de recueil des informations, par exemple :

- Le groupe discussion,
- La technique Delphi,
- La technique du groupe nominal,
- La technique de l'incident critique,
- Les interviews focalisés,
- Ou encore, les observations de poste, les référentiels de compétences....

- Recueillir les informations et élaborer la liste la plus exhaustive possible des compétences répondant au problème posé.

- Valider cette liste avec 7 critères : univocité, mono-conceptualité, recouvrement, congruence, niveau de généralité, indépendance et exhaustivité.

Ce que vous devez produire :

- Une définition claire de la problématique de formation.
- Une **liste exhaustive des compétences en rapport avec cette problématique**.

### 2 - Analyser les besoins.

- Choisir le public impliqué par l'analyse.
- Choisir le ou les critères de comparaison des compétences.

Critères possibles de comparaison :

#### Pour la situation désirable :

- Le degré de maîtrise,
- Le degré d'importance,
- L'utilité d'une tâche,
- La motivation ou l'intérêt,
- La "souhaitabilité".

#### Pour la situation actuelle :

- Le degré de maîtrise,
- La fréquence d'exécution,
- Le niveau de difficulté,
- L'attitude envers certains aspects des objectifs.