

BILAN

Les innovations apportées à la formation

Le PARFID (Programme d'Appui Régional à la Formation des cadres des Impôts et des Douanes), appuyé d'ingénieurs de la formation et d'ingénieurs pédagogiques, a promu une démarche innovante, associant tous les acteurs de la formation : formateurs, responsables de la formation et responsables des ressources humaines.



L'APPROCHE

- Valorisation des structures de formation (services formation et centres de formation) : elles pilotent la formation et animent les viviers de formateurs.
- Valorisation des directions des ressources humaines : elles gèrent les compétences et les carrières.
- Valorisation des formateurs : formés à la pédagogie active, ils travaillent de manière collaborative et intègrent des viviers de formateurs animés par les structures de formation.

INNOVATION 1



Former les formateurs à la pédagogie active

La **pédagogie active** est au cœur d'un dispositif de formation performant.

La pédagogie active est un ensemble de méthodes qui proposent de placer l'apprenant au cœur du dispositif de formation et d'en être l'acteur principal.

Résultat attendu :

- L'apprenant participe activement à la formation
- Le formateur passe d'une posture de sachant, qui détient et diffuse un savoir, propriétaire des modules qu'il crée, à une posture de facilitateur qui met au centre de ses préoccupations les apprenants et participe à une acquisition collective de compétences.

Principes-clé de la pédagogie active

- **Les objectifs pédagogiques** de chaque formation sont identifiés au regard des compétences à acquérir, elles-mêmes définies dans le référentiel compétences
- **Les modules** sont conçus pour atteindre ces objectifs pédagogiques
- **La méthodologie et les outils d'animation** sont utilisés en fonction de ces objectifs et en fonction du public de stagiaires
- Les modules appartiennent à la structure de formation et les formateurs doivent les utiliser
- L'approche est très **interactive, collaborative, intégrative** afin de faciliter l'appropriation des connaissances par un public adulte
- Le formateur est un **facilitateur**.

INNOVATION 2



Produire des modules communs et harmonisés

Les structures de formation :

- Mobilisent les formateurs et leurs commandent les modules
- Valident et diffusent les modules communs
- Veillent à la qualité des formations au bénéfice des participants

Les formateurs :

- Conçoivent les modules seuls ou à plusieurs dont les objectifs pédagogiques sont alignés aux objectifs stratégiques de la direction
- Animent les modules commandés et validés par les structures de formation

Résultats attendus :

- Pour une même thématique, un seul module, conçu pour atteindre des objectifs pédagogiques basés sur les compétences que les stagiaires doivent acquérir.
- Les modules sont partagés entre tous les formateurs qui forment sur cette thématique.
- L'appropriation des modules est facilitée par la conception de ces derniers sous la forme de malles ou kits pédagogiques.

INNOVATION 3



Les structures de formation au coeur de l'écosystème

Les structures de formation :

- Pilotent le processus formation en lien avec les écoles de formation initiale
- Conçoivent le plan de formation (de l'identification des besoins de formation en lien avec le plan stratégique, l'évolution des métiers, les besoins des services)
- Animent le vivier de formateurs

Les enjeux :

- Donner un rôle de premier plan aux structures de formation sous l'impulsion du DG
- Favoriser une approche transverse plus collaborative
- Favoriser la transversalité de la formation au sein des directions

Résultats attendus :

- Tous les apprenants bénéficient de la même qualité de formation
- Les formations répondent aux besoins stratégiques et opérationnels
- Le dispositif de formation est mieux maîtrisé et plus performant

INNOVATION 4



Les RH, gestionnaires des compétences

Les directions des ressources humaines :

- Renforcent les liens entre la gestion des compétences (GPEC) et la formation
- Pilotent la réalisation de référentiels métiers, compétences et de fiches de poste

Résultats attendus :

- Les structures de formation et les directions des ressources humaines collaborent plus étroitement
- La formation devient un élément de la carrière de l'agent
- Les managers participent activement au processus « objectifs / évaluation » de leurs collaborateurs et identifient les formations utiles à l'amélioration des compétences.