2011 - 2012 n°5

éditions créaprint

Guide de la formation initiale et continue

Guide de la formation 2011 - 2012 n°5

éditions créaprint

MÉTIERS DIPLÔMES CARRIÈRES SPÉCIALITÉS MÉTIERS DIPLÔMES CARRIÈRES SPÉCIALITÉS
RIERES SPECIALITES METIERS DIPLOMES CARRIERES SPECIALITES METIERS DIPLOMES
ERS DIPLOMES CARRIERES SPE
RRIERES SPECIALITES METIERS D
TIERS DIPLÔMES CARRIÈRES SPÉCIALITÉS MÉTIERS DIPLÔMES CARRIÈRES SPÉCIALITÉ
RIERES SPECIALITES METIERS DIPLOMES CARRIERES SPECIALITES METIERS DIPLOME
LOMES CARRIERES SPECIALITES METIERS DIPLO
SPECIALITES METIERS DIPLOMES CARRIERES SPE

600 f cfp

Le chèque service
UN CONTRAT, UNE RÉMUNÉRATION, UNE PROTECTION.

PLUS D'INFORMATIONS
470 070 www.chequeservice.pf

Polynésie française

Zoom

Pas de dépenses futiles, formez utile !

Mettre en place une action de formation au sein de l'entreprise (intra) ou envoyer ses salariés en formation (inter) n'est pas une démarche anodine. Il en coûte à l'employeur - en salaires, et en honoraires versés à l'organisme responsable d'assurer ces enseignements. Il est d'ailleurs préférable d'évoquer la notion de transfert de compétences lorsqu'on s'engage dans un partenariat entreprise/prestataire. Autrement dit, il s'agit-là pour l'entreprise d'un investissement important, et il est tout à fait légitime qu'elle en attende un retour, et le plus tôt sera le mieux.
Il faut donc tendre à pérenniser les enseignements en mettant rapidement à profit de l'entreprise les nouveaux acquis. On pourra alors parler d'une action efficace et surtout efficiente.
Il faut veiller en effet à ne pas détourner les véritables objectifs des bénéfices de la formation professionnelle continue. Le droit à la formation ne nous dispense pas des devoirs afférents. Il ne s'agit pas de tomber sous une forme d'emprise des fonds dont nous disposons pour succomber à la peur d'en perdre le bénéfice. Ce n'est pas parce que nous disposons d'un budget qu'il faut envoyer ses salariés en formation... à tout prix ! Ce serait dévoyer tout simplement l'objectif du droit à la formation. Mieux vaut y renoncer plutôt que d'investir en actions superfétatoires qui feront perdre un temps précieux aux employés et donc à l'entreprise. *Time is money*.
C'est la raison pour laquelle le plan de formation de l'entreprise est un exercice qui ne tolère pas l'approximatif. Et si l'on choisit de faire appel à la légitime expertise d'un organisme de formation dans la mise en place de ce plan, il faut rester vigilant aux risques évidents du conflit d'intérêt. Ce partenariat se base d'abord et avant tout sur la confiance. Et pour que ce partenariat ait un sens, l'organisme veillera à repérer dans l'entreprise un interlocuteur susceptible de pérenniser l'action en interne, et auprès de qui il pourra assurer un contrôle qualité de sa prestation.
En tout état de cause, la commande de l'action de formation doit être soumise à l'atteinte d'objectifs précis (SMART), et si ces objectifs doivent être clairement formulés à l'attention du prestataire, il faut en formuler autant au bénéficiaire de l'action de formation. Plus encore, ces objectifs seront assortis de cas d'application concrets adaptés, voire personnalisés à l'entreprise, quand bien même il pourrait s'agir d'une formation générique dispensée en inter-entreprise. Ainsi, si l'on prend l'exemple de formations en bureautique, pourquoi ne pas fixer à son employé un objectif de résultat en lui passant commande d'un document ou d'un tableau croisé dynamique sitôt sa formation terminée ? Ce qui permettra de mesurer l'action de formation d'une part, et la montée en compétences du salarié d'autre part. Ce protocole peut s'appliquer à toute démarche pédagogique. De même des cadres pourront se voir rajouter à leurs entretiens d'évaluation annuels des éléments d'appréciation nouveaux, susceptibles d'évaluer le retour sur investissement des formations management suivies dans l'année.
On pourra arguer qu'il s'agit là d'une pression aux résultats. C'est une vue de l'esprit.
Nous pensons qu'il s'agit plutôt de donner les moyens à l'entreprise de veiller à l'efficience de son plan de formation au travers d'indicateurs de performance individuelle.

par Régine Jouvin, Executive Formations