

« UN PLAN DE FORMATION NE SE FAIT PAS À LA LÉGÈRE »

Pour Céline Campi Blain (CEO d'EiviLux), planifier le développement des compétences stratégiques de l'employeur, de son management et de ses collaborateurs, c'est sensibiliser et impliquer tout le monde dans une démarche continue sur toute l'année.



Dédié au développement des compétences de l'entreprise, le plan de formation regroupe les actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés. Mais « avant de le mettre en place il faut évaluer les besoins en formation, » rappelle Céline Campi Blain, la créatrice et dirigeante, d'EIVILUX, société spécialisée dans le conseil RH, l'accompagnement managérial, la formation et le coaching. Ces besoins peuvent être stratégiques : la formation et le développement de compétences auront pour objectifs d'accompagner la stratégie d'affaires définie par la direction ; ils peuvent émaner du manager, qui identifie les compétences à développer dans ses équipes lors des entretiens annuels d'évaluation ; ils peuvent venir du collaborateur qui peut par lui-même soumettre une demande de formation. Les RH les récolteront puis les analyseront. « Le plan de formation sera alors mis en place en tenant compte des formations les plus pertinentes, des priorités et des budgets, » poursuit Mme Campi Blain. « L'élaboration d'un bon plan de formation doit être pensé avec tout le monde. » Les RH doivent pour cela collecter l'information sur l'ensemble des besoins de l'entreprise, et sensibiliser tous les collaborateurs sur l'importance de la formation.

LA COMPÉTITIVITÉ PAR LA FORMATION

« Un plan de formation ne se fait donc pas à la légère : le but est de développer les compétences du collaborateur, et donc la valeur ajoutée de la société, sa clientèle et son chiffre d'affaires, » rappelle-t-elle. « Aussi, cela se prépare et se discute avec les différentes parties prenantes. Les RH doivent prendre le temps de comprendre les métiers, ce qui est important en termes de compétences, et d'analyser les entretiens d'évaluation. » Une fois terminée, la formation doit être évaluée à chaud avec le collaborateur, notamment sur le contenu, la prestation et l'organisation logistique. « Une seconde évaluation à froid devra ensuite être réalisée

3 à 6 mois plus tard, pour mesurer son bénéfice pour l'employé, le management ou l'employeur quant à la répercussion sur le travail au quotidien, » suggère cette dernière.

Pour accompagner les entreprises dans leur démarche de formation, les aides existent. Tel le dossier de cofinancement, qui leur permet de récupérer jusqu'à 15 % du montant investi, avec un plafonnement dépendant du nombre de salariés. Ou bien le congé individuel de formation : l'employé bénéficie d'un nombre d'heures de formation durant toute sa carrière. L'employeur sera remboursé pendant les jours d'absence du salarié en formation. Idem pour le congé jeunesse dédié aux activités liées à la jeunesse.

Autres dispositifs : le congé linguistique pour l'apprentissage du luxembourgeois pendant les heures de travail du salarié, qui seront remboursées à l'employeur. Ou encore la formation professionnelle continue durant le chômage partiel, incitant les entreprises à former leurs salariés en période d'inactivité professionnelle. La pandémie et le télétravail ont changé la donne : avec le retour de leurs salariés au bureau, les sociétés devront former notamment les managers aux nouvelles attentes des salariés en matière de work-life balance. « Dans leur plan de formation post COVID elles doivent donc inclure des modules de retour au travail et de sensibilisation des managers, » suggère l'experte RH. « Car les collaborateurs n'auront plus les mêmes exigences, ni la même façon de travailler qu'avant. Aussi, les managers devront changer leurs propres pratiques pour mieux s'adapter à cette nouvelle situation ». Le plan de formation devra donc prendre en compte tous ces défis d'affaires et d'organisation de l'entreprises. « Celles qui ont continué les formations en distanciel ont pu garder leurs compétences à jour, » observe l'experte RH. « Mais celles qui ne l'ont pas fait ces 2-3 dernières années risquent d'être dépassées par leurs concurrentes. »

TEXTE: MARC AUXENFANTS

POUR EN SAVOIR PLUS :

<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/formation-professionnelle/plan-formation/plan-formation.html>

<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/financement-aides/aides-emploi-recrutement-formation/formation-professionnelle-continue/fpc-entreprise.html>

<https://guichet.public.lu>