

→ Les nouvelles de l'externalisation de la gestion de la formation

édito



Stéphane TRIGNAU
Consultant Develop Invest

“

Le plan de formation est un outil de référence pour l'entreprise. Il traduit la politique de formation pour une période déterminée, et permet de piloter de manière organisée, un programme et des actions de formation. Il se veut séquentiel et dynamique, mais aussi interactif et évolutif. Il matérialise la culture formation de l'entreprise car il concrétise des besoins individuels et collectifs tout en répondant aux exigences métiers.

”

■ Le plan de formation : du réglementaire à la stratégie

1 Les missions du plan de formation

La construction du plan de formation présente tout d'abord des perspectives qualitatives : pour rester concurrentielle face à un environnement en constante évolution, l'entreprise doit adopter une démarche proactive d'**anticipation des besoins en compétences**.

Tous les projets de développement d'une société impactent nécessairement la **gestion prévisionnelle** des compétences. Cela induit une **interactivité** entre les services afin de recenser efficacement les besoins en formation.

D'un point de vue quantitatif, le plan de formation permet en tout premier lieu de répondre aux obligations légales. Mais c'est aussi et surtout une solution permettant de répondre aux attentes des salariés, et d'anticiper les départs. Le plan de formation concourt à avoir « **la bonne personne, au bon poste, au bon moment** ».

2 Enjeux et finalité

Au cœur du recrutement, le plan de formation est un support complémentaire important pour la fonction RH. La formation des nouveaux entrants garantit une **intégration plus efficace**. Ce qui permet d'optimiser les dépenses tout en maximisant l'adhésion des nouvelles ressources.

La mobilité interne est un véritable enjeu économique pour l'entreprise. Parce que cette stratégie permet aussi d'attirer les compétences extérieures mais surtout de les maintenir dans l'entreprise, la politique formation doit **faciliter la mobilité**, dans le cadre global d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Enfin, le plan de formation représente un moyen d'**adhésion sociale**. Il contribue à répondre conjointement au besoin de l'entreprise de capitaliser ses compétences ainsi qu'au besoin d'employabilité des salariés.

Témoignage de Pierre Chazerans, DRH Groupe ADF (2000 collaborateurs)

RAPPEL DES ECHEANCES DE CONSULTATION AUPRES DES IRP

9 septembre

Remise de tous les documents relatifs aux actions de formation de l'année N-1 et N aux représentants du personnel

30 septembre

Consultation des actions de formation de l'année N-1 et N

9 décembre

Présentation des orientations pour l'année N+1

31 décembre

Présentation du plan de formation final pour l'année N+1

Quelles ont été les principales contraintes liées à la construction de votre nouveau plan de formation ?

« Nous avons rencontré deux contraintes majeures : La première était de parvenir à l'expression nominative des besoins en terme d'acquisition ou d'amélioration des compétences ; et la seconde concernait les contraintes de temps et de production que rencontrent les managers, faisant passer ainsi le recueil des besoins au second plan. »

Comporte t-il des particularités par rapport aux années précédentes ?

« Nous avons décidé de modifier la durée : il est désormais établi pour trois ans afin d'assurer une meilleure gestion des besoins et planification des actions. Nous avons également choisi de le rendre nominatif [...]. »

Votre société est multisite; comment vous-êtes vous organisés pour concevoir un plan de formation global et exhaustif ?

« Nous avons déployé un véritable "plan de bataille" : pour définir les orientations formation, nous avons mené de nombreuses "people review" et réunions de travail entre les Ressources Humaines, chefs de centres et Directeurs ; en passant bien sûr, par le recueil des besoins individuels. »

Simple document administratif ou **véritable guide stratégique**, le plan de formation peut avoir une place très différente d'une entreprise à l'autre. Il reste l'outil majeur d'une **politique GPEC** pour répondre aux enjeux économiques et sociaux de l'entreprise.

Quelles sont pour vous les qualités d'un plan de formation bien conçu ? Et quels avantages en découlent ?

« Un plan doit accompagner l'évolution de carrière des collaborateurs. Pour cela il doit être précis tant sur les libellés et contenus de formation que sur les dates de réalisation. En amont, les objectifs à atteindre entre N et N+1 doivent être définis. Un bilan doit être impérativement établi en fin de période. »

Quand et comment déterminez-vous si le plan de formation a été un succès ?

« Le taux de réalisation du plan de formation doit être supérieur à 90% par rapport au plan prévisionnel. Des **indicateurs de mesure** doivent évaluer la conformité du plan de formation avec les objectifs définis. »

A quels facteurs est conditionnée la réussite du plan de formation ?

« Nous pouvons relever trois facteurs déterminants : d'une part, la qualité de préparation du plan de formation et sa **mise à jour permanente** ; d'autre part la disponibilité des stagiaires et le respect des dates fixées ; et enfin, le rôle du manager direct avant et après la formation. »

MATINALE RH
"L'externalisation de la formation"

En partenariat avec la
CCI de Lyon
jeudi 30 septembre 2010
8h30 - 10h30

Inscription



Plus d'information

www.developinvest.com

N°Azur 0 811 02 99 42

PRO APPEL LOCAL

Où nous joindre ?

Par mail : contact@developinvest.com

Par courrier :

Parc Club du Golf – Bat 19
350, av. Guilibert de la Lauzière
13856 Aix en Provence Cedex 3