

L'avis de l'expert

Formation continue: surtout ne pas lésiner!

Jean-Charles
Bruttomesso
Spécialiste RH
et intervenant
à l'ESM



La notion d'apprentissage tout au long de la vie concerne, notamment, la formation continue, c'est-à-dire celle dispensée par les entreprises à leur personnel.

Récemment, la Suisse s'est dotée d'une loi (LFco, du 20 juin 2014) qui invite les employeurs, qu'ils soient publics ou privés, à favoriser la formation continue de leurs collaborateurs. Cette loi ne présente pas de contrainte pour les entreprises, car elle n'instaure pas de seuil minimal de formation à atteindre, mais elle place simplement les entreprises face à leurs responsabilités en matière de développement des compétences professionnelles de leurs employés.

Plus concrètement, le rapport principal de l'Office fédéral de la statistique (OFS) de 2018 concernant la formation professionnelle continue dans les entreprises en Suisse met en évidence que 89% des entreprises comptant au moins 10 employés ont soutenu la formation continue de leur personnel en 2015. Il s'agit là d'un excellent résultat. Mais, dans le contexte actuel de mondialisation et de grande compétitivité, toutes les entreprises se doivent de soutenir la formation continue pour atteindre 100% de mobilisation.

Du rapport principal de l'OFS, il y a une autre donnée clé à mettre en évidence: celle de la participation des collaborateurs à la formation continue. Il en ressort que 44% des collaborateurs ont bénéficié d'un soutien à la formation à l'initiative de l'entreprise. Une fois de plus, il s'agit d'un résultat de premier ordre, mais qui est également à amplifier. Généralement, on constate que ce sont plutôt les mêmes

personnes qui suivent des formations. Or, aujourd'hui où tous les métiers sont impactés par des changements, il convient de proposer à tous au moins une formation dans l'année.

«Le succès des entreprises dépend grandement des bonnes compétences des collaborateurs»

Il est également impératif de compléter la démarche par une dimension qualitative. À ce jour, les entreprises ne se sont pas toujours dotées d'un plan annuel de formation pour un réel développement des compétences reposant sur une analyse professionnelle des besoins de formation des collaborateurs. À ce titre, ne serait-il pas

judicieux de mettre en place un entretien volontaire, régulier et systématique pour appréhender le développement des compétences de chaque collaborateur? Les managers ont ici un grand rôle à jouer.

Il va de soi que la formation professionnelle continue doit être pensée et mise en œuvre comme un investissement durable pour affronter les turbulences du marché. Le succès des entreprises dépend grandement des bonnes compétences des collaborateurs. Les entreprises ont tout à gagner en investissant au quotidien dans la formation: attractivité accrue, présence et engagement renforcés, *turnover* réduit, meilleure performance, etc.

N'oublions pas enfin que le développement des compétences est l'un des principaux critères retenus par les candidats pour choisir l'entreprise dans laquelle ils décideront de travailler.