

Il faut bien se méfier des tarifs pratiqués

-

AVIS DE L’EXPERT ĩ M. ADIB CHIKHI ĩ

-

Les hautes compétences sont bien choyées et ce sont elles qui dictent leur loi

LE MATIN : Comment est considérée la formation dans les entreprises ?

M. ADIB CHIKHI : Beaucoup de plans de formation actuels ne sont que des agrégats de demande individuelles. Cette vision des choses, bien que réductrice.....

et binaire, résume assez bien la réalité du traitement de la formation dans bon nombre d’entreprise. En somme, on fait du mieux possible à partir du plan de formation pour ce que relève de la vision de l’employeur et de l’approche collective. Pour autant, le reste des souhaits individuels, exprimés par les salariés, trouve sa place la plus souvent dans le plan de formation de façon aléatoire sans règle précise autre que le bon vouloir de l’employeur, ou sous la pression de logiques revendicatrices bien appuyées. Comment concilier entre les besoins de l’entreprise et les attentes du personnel ? L’une des difficultés de l’élaboration du plan de formation tient précisément à la nécessité de concilier des priorités relevant de la vision de l’entreprise d’un côté des souhaits exprimés par la salarités de l’autre.Ces deux aspects ne s’opposent pas nécessairement. L’une des vois médianes consiste le plus souvent à conduire une enelyse centrée sur les besoins individuels de formation. détectables chez le collaborateur et exprimés à l’occasion d’un entretien dédiée à la formation ou d’un EAA (entretien d’appréciation annuelle). Ce diagnostic prend appui sur l’observation de la contribution, des résultats obtenus tout simplement du comportement du collaborateur concerné. Les préconisations qui en résultent, dès lors qu’elles s’avèrent pertinentes, peuvent faire l’objet d’une adhésion tout à fait naturelle de la part de ce dernier. Cette voie alternative est sans doute, à bien des égards, la plus intelligente. Il faut identifier des action de formation indiduelle que ont du sens, à la fois pour l’entreprise et pour le salarie, reposant sur le consensus et sur l’adhésion du manager de proximité (N+1) et de son collaborateur. Comment choisir le bon cabinet de formation ? Il est vraiment subjectif de qualifier tel ou tel opérateur de formation de bon ou mauvais. Rases, et voire même inexistant, les cabinets de formation qui comptent sur des formateur permanents. On comprend bien que les hautes compétences sont bien choyées et se sont elles qui dictent leur loi. Un cabinet ne saura pas récompenser de telle ressource qui fond dernier sa réussite. Ainsi le marché de la formation compte un nombre modeste de la formateur qualifier qui représentent l’ensemble de opérateurs formateur. C’est dire qu’il est difficile de qualifier ces dernier comme étant de bons ou de mauvais cabinets. A notre sens, les tarifs pratiqués sont un indicateur parmi d’autre pour choisir le bon cabinet. Un tarif bas et au-dessous des prix moyens laisse prédire qu’il s’agit d’un formateur de calibre moyen. Aussi, il faut éclipser le rôle des responsables de formation au sein des cabinets qui jouent aussi le grand rôle dans la réussite d’une action de la formation par le biais du choix de programme appropriés et des formateurs. Plusieurs cabinets se sont effondrés suite au départ de leur responsables de formation et que d’autres les ayant accueillis ont vu‘eur notériété grimper au somment. Nous pensons qu’il faut bien se méfier des tarifs pratiqués et qu’il est important de collaborer avec des responsables de formation connus et émérites sans se coller à l’identité de leur organisme. Quels sont les pièges à éviter? En matière de formation, les objectifs sont définis une

fois par an dans le cadre de l'élaboration du plan de formation. Il faut éviter d'exécuter la plan de formation sans se soucier des aménagements nécessaires à adopter. Les actions doivent être élaborées et révisées en continu pendant l'année.