

# LES TROIS PHASES POUR RÉUSSIR UN PROJET DE FORMATION CONTINUE

La nécessité de la formation continue n'est plus à démontrer. Une entreprise, pour rester compétitive, se doit d'investir dans le développement des compétences de ses collaborateurs. C'est un axe stratégique fondamental.

vec la période de crise que nous vivons, il est encore plus important de démontrer le retour sur investissement de toute formation continue. Trois étapes à suivre permettent de s'assurer qu'il ne s'agira pas d'un coup d'épée dans l'eau.

## Politique de formation et de développement des compétences

La politique de formation doit découler de la stratégie de l'entreprise et de ses ressources humaines. Le temps des choix de formations disparates et non suivies est révolu. Une fois la stratégie de l'entreprise connue, il est alors possible de comparer les compétences actuelles de nos collaborateurs avec celles qui seront exigées par les évolutions, la compétitivité, les restructurations et le marché. Un autre axe se situe bien sûr dans la rétention des talents, le développement des fonctions-clés, l'optimisation de la cohésion, l'échange des meilleures pratiques et la préparation de la relève, pour ne citer que les plus évidentes. Cette introspection va permettre de poser la politique de formation en faisant évoluer les compétences d'aujourd'hui pour satisfaire les exigences de demain.

Une fois la politique de formation définie, il est alors possible de la décliner en modules de formation, cycles de développement et planning.

## L'amont de la formation

Lorsque les thèmes de formations définis, il ne suffit pas de déléguer l'éducation spécifique au meilleur vendeur à qui on cèdera l'entière responsabilité de répondre à nos attentes. Le choix des cursus détaillés s'analyse avec chaque partie prenante et en tenant compte du contexte et de l'environnement. Cette étape permet de profiler l'action la plus adéquate : formation, coaching, bilan de compétences, mentoring, communication, organisation, processus, mobilité ou un mix de diverses actions.

Il s'ensuivra les définitions d'objectifs mesurables, puis le choix du prestataire le plus adéquat. Outre ses compétences pédagogiques, il devra correspondre à la culture d'entreprise. La création d'un programme sur mesure devra répondre à des



exigences toujours plus pointues. La créativité et l'orientation vers les résultats sont de mise pour offrir des formations ciblées, rapides et visant l'objectif de chacun.

## Intégrer les formations au quotidien

Trop souvent, les formations se résument à quelques jours au vert et en d'épais classeurs trônant sur une étagère. Transformer les connaissances acquises en compétences utilisables au quotidien reste un objectif difficile à atteindre. Accompagner le collaborateur et l'aider à appliquer les nouveaux outils restent les meilleurs moyens pour

rentabiliser une formation.

En mettant l'accent, tant en amont qu'en aval du programme de formation intégré dans un processus stratégique de développement des compétences, l'entreprise saura tirer le meilleur de ces investissements et ceci sur le long terme.



Murielle Bernard  
Compétentielle  
murielle@competentielle.ch

[www.competentielle.ch](http://www.competentielle.ch)