

Formation : quels enjeux pour la survie de l'entreprise ?

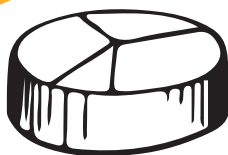
Toute entreprise est confrontée aujourd'hui à des pressions conjointes de la concurrence et de l'innovation technologique. Et pour y répondre, elle n'a d'autre choix que de miser sur la compétence comme levier déterminant pour développer la performance de son organisation afin de répondre aux objectifs de rentabilité et de compétitivité.

La Formation est l'outil qui permet d'agir sur les compétences des collaborateurs, de continuer à les développer, de les renforcer.

Une organisation dont les compétences n'évoluent pas est rapidement condamnée à disparaître !



*Recruter
sans Former ses
collaborateurs,
c'est accepter
d'être dépassé
par la
Concurrence !*



L'entreprise se situe aujourd'hui dans un monde :

- de moins en moins sûr (contexte de crise et de prise de risque accru, dépendance aux fluctuations internationales, concurrence, changements brutaux, répercussions rapides des phénomènes économiques ou environnementaux sur l'économie d'un pays et donc, à terme, sur l'entreprise)
- de moins en moins stable (évolution technologique, évolution des attentes, mouvements de capitaux, ...)
- de plus en plus complexe (hautes technologies, administration, prise en compte de phénomènes imprévus, contexte législatif...).

Toutes ces contraintes obligent l'entreprise qui veut rester performante, rentable et compétitive, à la totale prise en compte du facteur humain, enjeu réel de stratégie et de développement. Le Dirigeant d'Entreprise peut supposer que toutes les personnes qui sont engagées dans une organisation possèdent les compétences nécessaires pour l'exercice de leur fonction, du moins à un niveau basique de « professionnel débutant ».

Mais si l'organisation considère que ce niveau de départ est suffisant, elle risque fort de perdre de son efficacité car, d'une part, il y a une possibilité d'érosion des compétences si celles-ci

ne sont pas suffisamment utilisées et, d'autre part, l'éventail des compétences de départ n'est pas suffisamment large pour affronter avec succès toutes les situations auxquelles le travailleur sera confronté, surtout dans un cadre mouvant et évolutif.

On en revient toujours au même constat : la formation doit permettre d'entretenir et de développer les compétences des travailleurs de telle sorte que l'organisation puisse continuer à être efficace. Même sans se placer dans une perspective de croissance, le renforcement des compétences est indispensable pour toute organisation.



Les Avantages de la Formation pour l'Entreprise



L'intérêt pour les Dirigeants et Responsables RH de former leur personnel revêt de multiples facettes qui permettent un retour sur investissements grâce au personnel formé.

Au sein du cabinet MAROC PERFORMANCE, au cours de nos séminaires pour le compte de nos clients (Directeurs Généraux, DRH, Employés et Cadres suivant les formations), nous avons identifié et recensé les **10 principaux avantages** que doivent développer, l'entreprise et les Dirigeants, et former de façon régulière et importante leur personnel :

1 Développement de la Productivité du Personnel : maintenir, accroître la qualification des salariés permet de «rester dans la course» face aux concurrents. L'entreprise aura toujours une longueur d'avance grâce à la formation de ses salariés.

2 Développement de la Flexibilité et de la Réactivité du Personnel face aux changements : la formation permet à l'entreprise de se préparer et d'anticiper les changements : celui qui oublie de se préparer, se prépare à être oublié !

3 Développement de l'Expertise grâce aux compétences acquises et développées lors des formations

4 Amélioration de l'Autonomie et de la Polyvalence du Personnel : un personnel bien formé requiert moins de supervision

5 Gain de Temps pour rendre le salarié nouvellement embauché opérationnel : un salarié bien formé est plus rapidement opérationnel, gagne du temps et n'en fait pas perdre à ses collègues et à son entreprise.

6 Augmentation de la Fidélisation de l'équipe et développement du sentiment d'appartenance à l'organisation : la formation est un très bon outil pour conserver les salariés et limiter le turn-over dans une entreprise. Il est important de continuer à former le personnel déjà compétent, afin qu'il soit assuré de garder son employabilité en restant dans l'entreprise. Cet argument vaut aussi pour recruter des jeunes ou des cadres, très courtisés sur le marché : ils seront davantage attirés par une entreprise qui se soucie de les former et d'accroître leurs compétences

7 Développement de la Motivation des collaborateurs : la formation est un formidable levier de motivation, quand celle-ci répond aux besoins des salariés. **«Vous avez de la valeur pour nous, nous reconnaissons vos compétences, nous vous formons car ensemble nous allons réussir»**



8 La formation favorise un climat de travail positif entre les services et permet de faciliter la communication entre les équipes, les services, reconnaître et gérer les conflits, connaître ses forces et ses axes d'amélioration ainsi que ceux des autres.

9 La formation est un levier de Mobilité Interne qui permet d'éviter des recrutements onéreux et permet, pour plus de 70% des entreprises, d'éviter le recrutement extérieur en comblant les besoins par promotion du personnel en place (adaptation ou développement des compétences existantes).

10 La formation permet de valoriser et améliorer l'image de l'entreprise en prouvant les compétences de ses salariés à ses clients et actionnaires

Les Avantages de la Formation pour les Salariés

Grâce à l'entretien annuel de fin d'année, le salarié peut exprimer clairement ses souhaits d'évolution et de formation. Dans l'entreprise, il devient davantage acteur de sa formation. Il peut notamment solliciter une demande de formation en concertation avec son entreprise.

Grâce à la formation, le salarié développe de nouvelles capacités :

- Amélioration de la qualité de son travail,
- Diminution de sa résistance au changement,
- Amélioration de sa capacité d'adaptation,
- Amélioration de son ouverture aux autres,
- Développement de la confiance en ses capacités

Ainsi, en résumé, les employés sont mieux préparés à aider l'organisation à atteindre ses objectifs. L'entreprise dispose d'un potentiel substantiel d'employés bien formés (le «Knowledge» est partagé pendant les formations) prêts à remplacer ceux qui partent.

Les Objectifs et la Finalité de la Formation

Une politique de formation se doit de répondre à un triple objectif :

- Mettre les salariés en état d'assurer avec compétences leurs fonctions actuelles
- Permettre d'adapter le personnel aux changements structurels et aux évolutions technologiques et économiques



- Permettre de déterminer et d'assumer les innovations et les changements à mettre en place pour assurer le développement de l'entreprise.

La gestion des compétences sur la performance de l'entreprise aura un impact direct sur sa compétitivité.

Or, la compétitivité de l'entreprise repose sur trois éléments :

- Premièrement, la capacité de réunir les compétences tant individuelles que collectives
- Deuxièmement, il faut que son organisation et son mode de fonctionnement puissent tirer les meilleures performances des compétences réunies.
- Troisièmement, l'entreprise doit impliquer et motiver l'ensemble de son personnel.

Aujourd'hui, la performance d'une société repose sur le «savoir-faire» : la gestion et le développement des compétences revêtent donc une importance prépondérante.

Les contraintes qui empêchent les entreprises marocaines de faire de la Formation

Il reste encore beaucoup à faire en matière de développement de la formation professionnelle au sein des entreprises marocaines.

Si les multinationales et les PME développées sont déjà actives en matière de formation, de nombreuses entreprises marocaines (principalement les TPE/PME) sont encore peu sensibles à la question de la compétence des salariés et ne recourt à la formation qu'épisodiquement et sous forme d'interventions ponctuelles.

D'après la Banque Mondiale, les entreprises marocaines font moins de formation que leurs homologues dans des pays similaires alors qu'une forte rentabilité des opérations de formation a été constatée.

Les 5 contraintes majeures que nous avons recensées au niveau des entreprises sont :

> La difficulté pour l'entreprise à identifier ses besoins de formation

Au sein de notre cabinet MAROC PERFORMANCE, les responsables RH et Directeurs Généraux nous délèguent cette tâche afin de recenser l'ensemble des besoins de l'entreprise. Cela fait gagner énormément de temps aux Responsables RH et permet surtout à notre client de recenser les «bons besoins de formation» en se faisant accompagner par un professionnel.

> La formation n'est pas considérée comme un investissement

La formation est un investissement très rentable pour l'entreprise comme expliqué avec les 10 avantages mentionnés précédemment

> La difficulté d'établir, pour des Dirigeants d'Entreprise, des liens entre formation et développement de l'entreprise

Or le développement d'une entreprise passe nécessairement par le développement des compétences de son Personnel

> Une orientation parfois trop axée sur le prix et pas assez sur la qualité

Une intervention de formation à bas coût peut être un indice de non qualité. Un coût bas peut éventuellement influencer le service Achat et conduire à retenir une formation ne répondant pas aux besoins de l'entreprise. Etre accompagné par un cabinet reconnu permet de rentabiliser réellement son investissement.

> Un manque parfois de planification des actions

Il est évident qu'une planification à l'avance (2 à 3 mois minimum à l'avance des actions de formation) permet de faciliter à l'organisme de formation le déploiement des actions de formations dans l'intérêt des clients.

Au sein du cabinet MAROC PERFORMANCE, nous aidons les entreprises à mettre en place un plan de formation annuel, selon ses besoins, pour garantir sa compétitivité et la productivité de son personnel.

Investir dans la formation rapporte des avantages considérables pour l'essor de votre entreprise. En encourageant le développement des compétences de votre personnel, vous vous assurez un niveau de compétitivité accru par rapport à vos concurrents. De plus, investir dans la formation de vos employés et employées est une façon de leur démontrer qu'ils sont importants pour vous, pour la pérennité et la prospérité de votre société.

Vos salariés sont votre première richesse : sans eux, votre structure ne vit pas et se meurt. De ce fait, la formation est rentable, stratégique, et un incroyable levier pour votre réus-

site. La formation permet de faire évoluer les métiers et les postes, d'intégrer les nouvelles technologies, méthodes et organisations pour rester performants et crédibles et ne pas être dépassé

Une entreprise qui forme = une entreprise qui évolue

Avec plus de 1 500 formations et 9 activités de Conseil, le cabinet Maroc Performance accompagne quotidiennement les Dirigeants d'Entreprise, et Responsables Ressources Humaines dans leur démarche de formation.

Selon la Banque Mondiale, les entreprises qui investissent dans une politique de formation de leurs ressources humaines ont 90% de chance de se maintenir en activité cinq ans plus tard !

PIERRE YVES HUCHANT
Directeur Général
MAROC PERFORMANCE

