

>> Une démarche importante et utile

Des avantages réciproques : c'est ce que retirent les entreprises et leurs salariés de la formation professionnelle, les unes pour répondre aux attentes du marché, les autres grâce aux compétences nouvellement acquises.



L'importance de la formation professionnelle ? D'après Aurélie Feld, elle est tout à fait décisive. La présidente du groupe de formation CSP s'appuie sur un constat : « Selon le Forum économique mondial, plus de la moitié des enfants qui entrent aujourd'hui à l'école primaire exerceront demain des métiers qui n'existent pas encore ! Notre vie professionnelle dure environ une quarantaine d'années. Avant qu'elle se termine, il y a donc de grandes chances que nos compétences initiales deviennent obsolètes. C'est là qu'intervient la formation continue,

en permettant d'en développer davantage. » Utile à tous, elle est d'autant plus cruciale pour les salariés seniors : des études récentes ont démontré qu'il existe un lien entre leur accès à la formation et leur taux d'emploi. « Un chef d'entreprise qui négligerait l'employabilité de ses salariés se tire une balle dans le pied. Aujourd'hui, quand on leur pose la question des facteurs de risques sur leur activité à l'horizon 2030, ils parlent tous de la non-disponibilité des compétences dont ils pourraient alors avoir besoin. Pour pallier cette menace, les patrons européens (et français, en particulier) indiquent vouloir investir massivement dans la formation de leurs collaborateurs. » Encore faut-il trouver les financements et... le temps ! Sur ce sujet, Aurélie Feld rappelle que de très nombreuses façons de se former existent, en présentiel, à distance ou mixtes, que les entreprises peuvent d'ailleurs co-construire avec les organismes spécialisés.

Une nécessité : entretenir son agilité professionnelle

La meilleure méthode ? Philippe Lesoil, DRH de France Renouvelables (groupe Engie), estime qu'elle consiste à placer le collaborateur au centre du jeu. « C'est à lui de savoir quelles ressources il entend mobiliser pour se

développer. Se former vient renforcer son employabilité, en se donnant de meilleures conditions pour réussir à son poste, sans que ce soit nécessairement lié à l'évolution de sa rémunération ou de son statut dans l'entreprise. Le manager doit l'éclairer sur ces questions. Celui qui ne le ferait pas ne serait pas responsable ! Il faut dire au collaborateur que ne pas se former revient à prendre la responsabilité de ne pas monter en compétences, ce qui présente un danger. » Philippe Lesoil admet que c'est un peu plus facile dans une grande entreprise comme la sienne que dans une PME. « Il y a peut-être davantage de moyens dans les grosses entités, mais la place accordée à la formation correspond aussi à la vision du dirigeant de la société », nuance-t-il. D'après lui, elle reste déterminante : « Dans notre métier, par exemple, le contexte de transition énergétique et le marché en pleine évolution exigent que nous soyons agiles. Les usages et besoins de nos clients changent. Nous devons donc avoir des collaborateurs adaptables et des managers souples. D'ailleurs, ces derniers sont eux aussi directement concernés par le sujet de la formation. » Aurélie Feld ne dit pas autre chose, mais se veut optimiste : « Je n'ai pas l'impression que l'effort des entreprises pour la formation



TÉMOIGNAGE

Luther Fourlin

BUSINESS UNIT MANAGER
CHEZ EURO CONTRÔLE PROJET (ECP)

« Les méthodes que l'on nous a données trouvent à s'appliquer à moyen-long terme

« Je suis amené à conduire de nombreuses négociations, dans un secteur d'activité concurrentiel et sur des métiers de niche. Dans la vie professionnelle, on ne gagne pas toujours : il faut gérer les objections de ses clients, afin de ne pas perdre la face et de garder une certaine aisance relationnelle, même dans un contexte difficile. Personnellement, j'avais du mal à argumenter précisément, en m'adaptant toujours à un interlocuteur différent. J'ai donc suivi une formation sur trois jours, en petit groupe, pour travailler sur les objections

possibles de mes clients. L'intérêt est qu'elle était très concrète, basée sur la pratique : le formateur a permis à chacun d'exposer son propre environnement professionnel, après quoi nous avons fait des jeux de rôles et des mises en situation. Cela m'a rassuré de me rendre compte que, dans d'autres secteurs économiques, certains pouvaient rencontrer les mêmes problématiques que moi. Les méthodes que l'on nous a données trouvent à s'appliquer à moyen-long terme : il arrive que je feuillette encore le carnet de formation que l'on nous a distribué. »

baisse. Ce serait même plutôt le contraire. Il existe des différences entre les entreprises, mais la réforme actuelle essaye d'y répondre, en fléchant vers les PME / PMI l'essentiel de la collecte de financement émanant des entreprises. C'est une bonne chose, à mon sens, de permettre aux salariés d'être acteurs de leur employabilité et de leur donner les moyens concrets de mettre en œuvre leurs droits. » ■

QUI EN PROFITE VRAIMENT ?

Plus haute est la catégorie socioprofessionnelle du salarié, plus fortes sont ses chances d'accéder à une formation professionnelle : une étude de la FFP révèle que le taux d'accès grimpe à 71% pour les cadres, tandis qu'il n'est que de 39% pour les ouvriers, contre 45% pour les employés et 64% pour les professions intermédiaires. Autre facteur important : la taille de l'entreprise. Les collaborateurs des plus grosses entités ont davantage d'opportunités : pour preuve, le taux d'accès des salariés des entreprises de plus de 250 salariés est de 65%, mais n'atteint que 34% pour ceux des sociétés de moins de 20 collaborateurs. La FFP note que près de la moitié (49%) des actifs occupés ont accès à la formation, contre à peine 32% des demandeurs d'emploi. Datée d'octobre 2017, l'enquête révèle enfin que les plus de 50 ans ne sont que 37% à être concernés, contre 51% des 25-50 ans et 46% des moins de 25 ans.