

Pourquoi former ses employés est-il impératif pour la pérennité de l'entreprise ?

Si vous décidez de ne pas former vos collaborateurs, alors notez que vous avez décidé d'être dépassé par vos concurrents et les conséquences seront sans appel !

Les entreprises indépendamment de leurs tailles sont de plus en plus confrontées aux multiples pressions conjointes de la concurrence, du développement technologique, de la motivation et de la rétention de leur personnel. Et pour y faire face, elles n'ont d'autres choix que de miser sur le développement des compétences du personnel comme levier déterminant de la performance pour garantir leur rentabilité, leur compétitivité et leur pérennité.

La formation est le principal levier de développement des compétences d'une équipe. Une entreprise dont les compétences des salariés n'évoluent pas s'expose au risque d'être dépassée par ses concurrents. L'accroissement permanent des compétences du personnel doit donc être considéré comme un avantage concurrentiel car recruter sans former ses équipes, c'est accepter d'être à la traîne sur le marché. La formation permet d'entretenir et de développer les compétences des collaborateurs de manière à ce que l'entreprise puisse continuer à être efficace et performante.

Au sein du cabinet **AFRIC STAFF**, une étude a été réalisée pour identifier les bienfaits de la formation tant pour l'entreprise que pour les employés. A contrario, les freins au développement de la formation ont aussi été relevés.

1. Les bénéfices pour l'entreprise

- a. **Augmentation de la productivité du personnel et amélioration de la qualité de service :** Accroître en permanence les qualifications des employés permet à l'entreprise de rester compétitive et de faire face à la concurrence.
- b. **Développement de la polyvalence, flexibilité et réactivité des employés face au changement :** Grâce aux actions de formation, l'entreprise est plus apte à préparer et anticiper les changements du marché. Des employés bien formés s'adaptent plus aisément aux nouvelles contraintes de leur environnement.
- c. **Développement de l'expertise de l'entreprise** grâce aux compétences acquises et développées pendant les sessions de formation.
- d. **Amélioration de l'autonomie et de la polyvalence du personnel :** un personnel bien formé requiert moins de supervision. La formation favorise la diversité des connaissances. Bien coacher une nouvelle recrue permet de rendre le nouveau collaborateur rapidement opérationnel. Il gagne lui-même en temps et n'en fait pas perdre aux autres.

- e. **Développement du sentiment d'appartenance à l'entreprise et fidélisation des équipes** : La formation est un levier important pour attirer et retenir les talents. Elle permet de réduire le turnover dans l'entreprise. Les employés sont très attirés par les entreprises qui se soucient de les former et de développer leurs compétences.
- f. **Stimulation de la motivation des employés** : La formation est l'un des principaux leviers de motivation du personnel. Les employés perçoivent les actions de formation comme une sorte de reconnaissance et de valorisation de leurs modestes personnes. Et de ce fait, ils s'épanouissent et s'investissent davantage pour atteindre leurs objectifs.
- g. **La formation favorise un climat social positif et une cohésion d'équipe** au sein d'une organisation.
- h. **La formation est un levier de mobilité interne qui permet à l'entreprise d'éviter des recrutements onéreux** : Bien former ses employés permet à l'entreprise de constituer un vivier de talents pour combler des vacances de poste par le biais des promotions.
- i. **Valorisation du label et amélioration de l'image de marque de l'entreprise** : Former régulièrement ses employés c'est garantir une bonne qualité de service et à coup sûr une fidélisation de sa clientèle. C'est un client satisfait qui vous recommandera chez un autre et un employé heureux véhiculera une bonne image de son employeur.
- j. **Pallier le manque de main d'œuvre** : La formation permet à l'entreprise d'anticiper pour les métiers spécifiques et de faire face à la pénurie de main d'œuvre qualifiée.

2. Les bienfaits pour l'employé

- La formation prédispose le salarié à occuper ultérieurement des responsabilités plus importantes dans l'entreprise ;
- Elle améliore la qualité du travail de l'employé et diminue sa résistance au changement ;
- Acquérir une nouvelle qualification /compétence augmente l'employabilité du salarié ;
- Se former permet d'obtenir la **reconnaissance** de ses compétences dans l'entreprise ;
- Se former permet de booster la motivation du salarié ;
- Se former développe davantage chez l'employé sa confiance en ses capacités.

3. Les freins au développement de la formation

Comparativement aux pays du Nord, l'effort de formation reste encore très faible dans les entreprises africaines et principalement dans les PME et TPE qui pourtant représentent parfois plus de 80% des activités économiques de nos pays. Les dirigeants sont très sensibles et même réfractaires aux questions de formation. Nous pensions initialement que les raisons de budget expliquaient en grande partie cette attitude, mais fort a été de constater que plusieurs éléments et les plus importants

d'ailleurs justifiaient pourquoi les activités de formation n'étaient pas trop développées dans nos entreprises notamment :

- a. Le patronat ne considère pas la formation comme un investissement rentable** : Il n'est peut-être pas très évident de quantifier avec exactitude le retour sur investissement des actions de formation, mais il est tout au moins au regard indiscutable des bénéfices préalablement identifiés, que le développement des compétences des employés est un investissement très rentable pour l'entreprise.

- b. Les dirigeants d'entreprises éprouvent la difficulté à établir la corrélation entre « Formation » et « Développement de l'entreprise »** : et pourtant le développement de l'entreprise passe inconditionnellement par le développement des compétences du personnel. *Une entreprise qui forme = Une entreprise qui se développe.*

- c. La crainte des dirigeants de voir les employés formés quitter le navire avant même le retour sur investissement** : Tout investissement est risqué et celui qui ne risque rien n'a rien. Les multinationales et grandes entreprises le sont parce qu'elles ont pris le risque d'investir sur le développement de leur capital humain. *Former ses salariés est un investissement « Gagnant – Gagnant ».*

- d. Les aspects « Coûts » priment fortement sur les décisions de former au lieu de privilégier le côté « Qualité »** : Acheter une formation à bas prix peut être un indice de mauvaise qualité. Il faut penser au gain potentiel d'une action de formation et non à son coût.

- e. La difficulté pour les entreprises à identifier leurs besoins réels de formation** : Le cabinet **AFRIC STAFF** organise des bilans de compétences à l'issue desquels se dégagent les besoins de développement des employés. Certaines dirigeants nous confient cette mission de recenser l'ensemble de leurs besoins avec pour avantages un gain de temps et surtout ne retenir que les besoins étroitement liés à la stratégie et aux objectifs de l'entreprise.

Afin de garantir la performance, la compétitivité de l'entreprise et la productivité du personnel, nous aidons nos clients à identifier et collecter leurs besoins de formation, à mettre en place des plans de formation annuels et pluriannuels, à organiser des actions de formation et faire le suivi post formation.

Peter Jules MANDONG
CEO AFRIC STAFF
peter.mandong@africstaff.com

