

La crise entraîne une mutation des budgets de formation



Comment les entreprises ajustent-elles leur budget de formation pour passer le cap de la crise ? Véronique Rivalier, consultante au cabinet lyonnais Profil, apporte son éclairage et décrypte les grandes tendances d'un marché où l'individualisation des formations semble compléter de plus en plus les actions collectives.

Avez-vous l'impression que les budgets formation ont été mis au régime sec par les entreprises ?

► Alors que les recrutements se sont arrêtés brutalement, les sociétés ont continué d'investir dans l'évolution professionnelle des personnels en place. Nous avons donc eu de jolis volumes de formation entre septembre et janvier dernier. Paradoxalement, lorsque les recrutements sont repartis un peu début 2009, l'activité formation s'est, elle, un peu ralentie. On observe toutefois que certaines entreprises profitent de la disponibilité de leurs équipes pour investir dans la formation. Mais lorsqu'elles le font, cela concerne moins de personnes qu'auparavant et avec des budgets plus serrés.

Quelles sont les priorités des entreprises ?

► Avec la crise, elles ont tendance à se recentrer sur les formations techniques liées à la qualité, l'évolution des règles légales, la sécurité, les gestes et postures... Les formations de groupe les plus impactées sont celles qui ont trait au développement personnel. Ce constat doit toutefois être nuancé car les priorités en matière de formation sont directement liées aux objectifs de la société et à sa maturité en matière de gestion des ressources humaines. Ainsi, dans une organisation très matricielle qui se restructure en mettant en place des responsabilités transverses, il sera prioritaire d'accompagner les salariés sur la gestion de projet. Pour soutenir des managers qui doivent faire face à des enjeux de plus en plus complexes, l'important sera, cette fois, de les aider à asseoir leur position managériale.

Comment faire passer le message de la réduction des budgets de formation aux salariés ?

► L'important est de communiquer clairement vis-à-vis des collaborateurs sur les enjeux pour l'entreprise à court et moyen terme et le dispositif de formation mis en place pour atteindre les objectifs. L'employeur peut également leur rappeler qu'ils ont des possibilités de formation dans le cadre du DIF. Je constate à ce sujet que de plus en plus d'entreprises ont incité leurs collaborateurs à profiter de ce dispositif pour leur permettre d'avoir accès à des formations plus adaptées à leurs attentes. Il y a trois ans, un salarié qui voulait se former au management pouvait rencontrer un refus de son entreprise si cette action ne s'inscrivait pas dans un objectif collectif. Aujourd'hui, l'entreprise, qui cherche à utiliser les fonds mobilisés par le DIF, est plus à même de lui proposer la formation attendue.

Propos recueillis par Yves Rivoal