

Pourquoi un plan de formation ?

Quelque soit l'équipement mis en place dans une entreprise, la rentabilité des investissements dépend strictement de l'efficacité de la main d'œuvre utilisée.

La formation au sein des entreprises ou l'adaptation continue des ressources humaines à l'évolution de la technologie et aux exigences du marché apparaît donc comme le seul gage de la compétitivité de toute société.

Le Directeur Général du Cabinet de gestion en ressources humaines, Talents Plus Conseils, Alfred BIAOU apporte ici un éclairage sur l'importance du plan de formation pour une entreprise.

Un plan de formation

Un plan de formation est l'expression de la politique de formation d'une entreprise sur une période donnée (1, 2, 3 ou même 5 ans). Il retrace les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre pour le renforcement des capacités de son personnel.

C'est une ligne à prendre en compte dans l'élaboration du budget de l'entreprise ; elle intervient juste après la rémunération.

Comment se doter d'un plan de formation ?

Il faut d'abord avoir une politique globale de développement de l'entreprise. Pour se doter d'un plan, il y a généralement deux démarches :

1. la démarche externe : l'entreprise fait appel à un spécialiste. Celui-ci, après étude, élabore le plan qui sera le document de base que le chargé de formation ou le GRH doit utiliser désormais pour assurer la fonction. C'est une approche chère mais elle est la meilleure.

Ceux qui n'ont pas les moyens peuvent se rapprocher du FODEFCA pour un cofinancement.

2. la démarche interne : l'entreprise dispose de compétence à l'interne et s'appuie sur elle pour élaborer son plan suivant les étapes ci-après :

✓ **l'identification** des besoins de formation.

Il faut partir du document d'orientation stratégique de l'entreprise. La meilleure façon, c'est d'amener l'agent à dire les problèmes qu'il a au poste et les connaissances qu'il souhaite avoir. Deux outils peuvent être exploités : les fiches individuelles de collecte de besoins et le référentiel de compétences à chaque poste.

✓ **la formulation des thèmes** avec leurs contenus et les coûts y afférents. Il est

nécessaire de faire la planification des formations individuelles, celles devant se dérouler, à l'interne, au niveau local, sous-régional ou international suivant des critères donnés.

✓ **La mise en œuvre** : une fois que le plan est élaboré avec un budget, il faut qu'il soit validé par les responsables de l'entreprise, paraphé et signé par le Directeur Général. Les agents retenus peuvent ensuite être informés, tout comme leur supérieur hiérarchique.

✓ La dernière étape consiste à **l'évaluation** qui se base sur des éléments comme le rapport du déroulement de la formation, les aptitudes acquises ou les difficultés de leur application au poste...

La formation dans les entreprises béninoises

Les grosses structures, soit le Top des 100 entreprises exerçant au Bénin, connaissent bien la valeur de la formation du personnel. Il y a par exemple Le Groupe Bolloré, CAJAF-COMON, CDPA, TUNDE-SA, les Assurances et Banques qui financent même des formations diplômantes. En réalité la formation est un véritable outil de motivation.

La peur du débauchage

Ce n'est pas en refusant de former le personnel que l'on l'empêche de partir. Aujourd'hui, des travailleurs sont prêts à gagner moins si déjà l'entreprise leur offre des possibilités de formation.

D'ailleurs il existe des moyens pour éviter le débauchage. Il s'agit de faire prendre un engagement à l'agent avant son départ en formation ; il accepte, dès son retour, de rester au sein de l'entreprise durant une période donnée afin de mettre les acquis de sa formation au profit de la société.

Le financement de la formation du personnel des entreprises

Le FODEFCA offre d'énormes opportunités de cofinancement de plan de formation :

A l'élaboration du plan

Le Fonds appuie les entreprises essentiellement sur deux aspects :

- **L'appui conseil** qui se traduit par la mise à disposition des entreprises, des imprimés (pièces techniques). Ceux-ci facilitent l'élaboration du plan de formation.

- **L'appui financier** aux entreprises d'une certaine taille éprouvant des difficultés pour élaborer leur plan de formation. Sur la demande d'une société, le Fonds peut commettre un cabinet d'ingénierie qui aura à la doter d'un plan après une étude diagnostique des besoins de formation. Le coût de la prestation est supporté à 60% par le Fonds et les 40% sont à la charge de l'entreprise.

A la mise en œuvre du plan de formation

Tout plan de formation issu d'une étude diagnostique peut être soumis au FODEFCA pour agrément. Et lorsque ce plan est agréé, le Fonds supporte avec l'entreprise, les coûts des formations qui le meublent. Le taux de prise en charge de chaque action de formation varie de 50 à 100% selon les modalités de son exécution.

Il est même permis à l'entreprise disposant d'un plan de formation ou non, de saisir des opportunités de formation offertes par des cabinets et d'en demander le cofinancement au FODEFCA. Nous parlons dans ce cas, d'actions hors plan ou isolées. Lorsque lesdites actions sont acceptées, elles sont supportées à hauteur de 40% du coût pédagogique.

Conditions d'éligibilité

Toute entreprise exerçant au Bénin peut bénéficier de l'appui du Fonds à condition qu'elle soit en règle vis-à-vis :

- 1- du prélèvement qu'est le Versement Patronal sur Salaire (VPS) puisque c'est de ça que vient le budget du FODEFCA et
- 2- de la cotisation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Une fois que ces deux conditions sont remplies, l'entreprise doit pouvoir se rapprocher du FODEFCA pour consulter la liste des cabinets agréés afin de choisir celui à qui elle peut confier ces formations.

Les grandes entreprises savent que FODEFCA est une opportunité et elles en profitent.