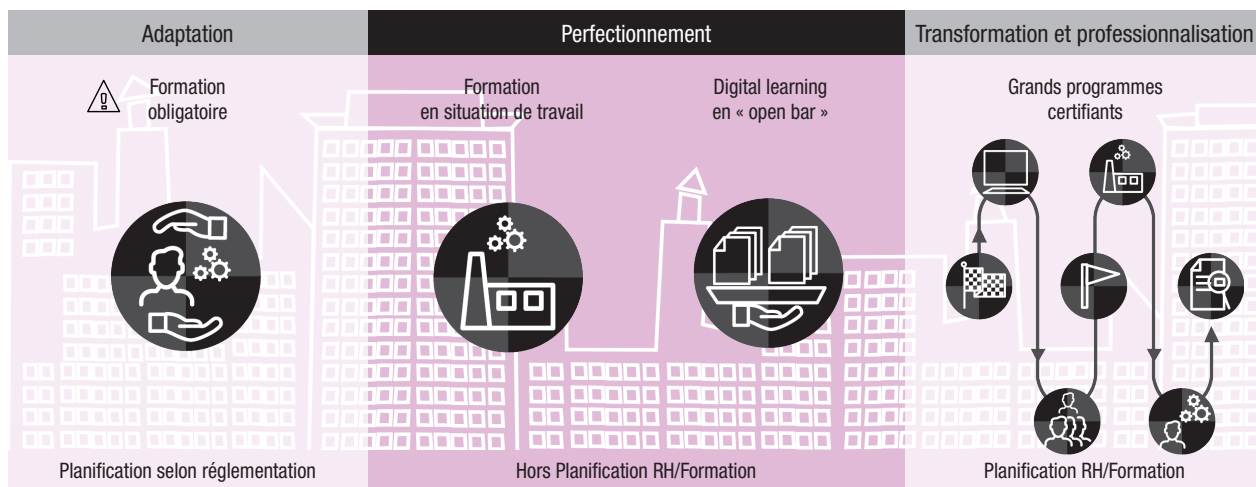





# L'accès à la formation se diversifie et le sacro-saint plan de formation est menacé



## L'offre de formation se transforme. Quatre types de formation se côtoient et s'enrichissent mutuellement pour trois grandes priorités.

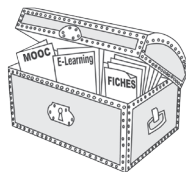
 Le plan de formation établi via l'entretien individuel servant à la planification des stages prend un sacré coup de vieux ! Parmi les entreprises que nous avons rencontrées, les plus à la pointe ont bien compris que la formation devient un flux permanent d'apprentissage qui ne peut être planifié. Et elles imaginent d'autres formes d'accès à la formation que le processus classique d'entretien annuel avec double validation manager + RH/formation.

 Pour les formations d'adaptation, la quasi-totalité des formations sont des actions obligatoires et la planification est réalisée en respectant les exigences réglementaires des périodes de validité des habilitations. Les entreprises gèrent ce type de formation via des logiciels souvent spécifiques tels que Winlassie ou des modules dédiés de leur SIRH.


 Pour les formations de perfectionnement, le stage perd considérablement du terrain. Les entreprises creusent deux sillons complémentaires

: la formation en « open bar » et la formation en situation de travail dite « FEST ».

La formation en « open bar » consiste à ouvrir l'ensemble de l'offre digital learning à tous les collaborateurs de l'entreprise. Ils se servent comme ils veulent et prennent en charge leur propre parcours de formation. Les premiers résultats ne sont pas très probants car la navigation personnelle n'est pas toujours aisée. Afin de surmonter cette difficulté, des entreprises comme l'Oréal ou Orange testent des premières approches d'adaptive learning. Sur le principe des sites E-commerce, la plateforme de digital learning propose à chaque collaborateur des contenus de formation adaptés à son besoin, en fonction des recherches qu'il a pu faire et des contenus qu'il a déjà consultés. Nous n'en sommes qu'au début, mais la piste semble prometteuse.




La « formation en situation de travail » (FEST) est l'autre piste. Elle suscite plus d'intérêt. Périodiquement, collaborateurs et managers s'accordent sur des objectifs de développement des compétences et un plan de formation en situation de travail est associé. Tout ceci est géré localement au niveau de l'entité, même si cela peut être tracé sur la LMS. La périodicité est adaptée au profil de l'apprenant et de l'emploi. C'est à la fois beaucoup plus souple et plus proche du terrain.

 **Zoom**

**5 conditions de réussite pour la formation en « open bar »**

1. Une montée en puissance progressive.
2. Une animation inspirée des codes du marketing et de la vente (événement de lancement, teasing et buzz autour des nouveaux programmes, relances hebdo voire journalières...).
3. Formation préalable des collaborateurs à savoir conduire son apprentissage en autonomie.
4. Adaptation du niveau d'accompagnement pédagogique en fonction du thème de formation et du profil de l'apprenant.
5. Mise en place d'outils d'adaptive learning.

 Pour les formations de professionnalisation et d'accompagnement des transformations, ce sont les grands programmes multimodaux qui deviennent la norme. Co-financement aidant, mais pas seulement, ils sont le plus souvent certifiants. Ceux-là sont évidemment planifiés, mais pas forcément à l'année. Le départ en formation est généralement le fruit d'une co-construction entre service RH/formation, management et collaborateur. Les entreprises ont bien compris que la formation ne pouvait plus s'imposer, mais devait impérativement partir à minima d'une co-initiative avec le salarié. C'est un des effets bénéfiques du DIF et du CPF.

 **Pour aller plus loin**

- Site de winlassie : <https://www.winlassie.com>.
- « On passe d'une formation en stock à une formation en flux » : <https://www.managementdelafornation.fr/regards-croises/2016/04/05/marc-dennery-ccampus-formation/>
- La formation en open bar en 5 questions : <https://www.blog-formation-entreprise.fr/lopen-bar-formation-3-questions/>

*« La réforme de 2014 est bien tombée, elle nous a incité à faire des formations certifiantes à un moment où on en avait vraiment besoin du fait des changements de métiers très importants après les plans de départs volontaires. »*