

Former pour aider les entreprises à relever les nouveaux défis

Nouveaux rapports au travail, difficultés de recrutement, nouveaux modes d'organisation, impératifs de transition... Comment gérer le capital compétences de l'entreprise dans un environnement en pleine mutation ?

Le besoin de gestion des compétences est aujourd'hui au cœur de la stratégie des entreprises. Cette mission dédiée aux responsables RH est de plus en plus le sujet des managers.



Claire Pascal
Directrice générale
Comundi

Management : Les besoins en formation ont-ils évolué avec la crise ?

Claire Pascal : La crise vient confirmer des tendances qui se dessinaient. Les besoins de formation sont croissants car les entreprises font face à des changements d'organisation, de mode de management, à l'hybridation... Aujourd'hui, tous les métiers sont impactés par le digital et la transition énergétique et écologique. De nouveaux métiers apparaissent et d'autres se transforment à un rythme accéléré.

M. : Comment la formation accompagne-t-elle cette transformation ?

C.P. : Le risque de perte d'un capital compétences, qui devient de plus en plus rapidement obsolète, est important. Pour rester attractives, les entreprises doivent intégrer des parcours de formation dans la proposition de recrutement et maintenir leur capital compétences en s'appuyant sur la formation continue.

M. : Comment adapter les modalités de formation ?

C.P. : Les entreprises sont en tension et disposent de moins de temps. Il faut que la formation s'inscrive dans l'organi-

LE CHALLENGE DES SENIORS

Dans un contexte d'allongement de la durée du travail, maintenir l'employabilité des seniors et leur permettre d'apprendre pour donner du sens est un véritable enjeu. De plus, avec la pyramide des âges, les entreprises doivent gérer le départ d'une génération nombreuse. C'est un changement culturel auquel doivent faire face les employeurs comme les futurs retraités. Il s'agit de proposer un parcours de fin de carrière et d'assurer la transmission du capital compétences. Plusieurs réponses : continuer à apprendre, former les DRH sur les sujets d'employabilité et les dispositifs seniors, et anticiper les changements de carrière suffisamment à l'avance afin de proposer de vrais projets de seconde partie de carrière.

sation, qu'elle se maille avec le quotidien et la pratique. Nous proposons des approches modulaires, plus nombreuses, plus courtes, mêlant synchrone et asynchrone, en répondant à des problématiques concrètes. Ainsi, l'AFEST (Action de formation en situation de travail) répond aux besoins individuels de montée en compétences directement sur le poste de travail. Pour ne pas être hors-sol, on va arrimer la formation à la pratique.

M. : Face aux nouveaux comportements de travail et aux nouvelles relations à l'entreprise, quel rôle peut jouer la formation ?

C.P. : La formation a un rôle majeur pour tisser le collectif de travail dans le cadre d'organisations de travail hybridées. Elle facilite la transversalité et la coopération au sein d'organisations un peu chahutées par les tensions sur le marché du travail. Le développement des compétences permet de proposer des évolutions de carrière qui répondent à la fois aux aspirations des salariés et aux besoins des entreprises. L'enjeu est de réconcilier les démarches individuelles et collectives, et de ne pas opposer le salarié avec son employeur sur le sujet de la formation.



POUR PLUS D'INFORMATIONS,

RENDEZ-VOUS SUR LE SITE **COMUNDI.FR**