

Urgence Leadership

28/06/2010 - Aude Marie Marcoux - Source: lesaffaires.com

Formez vos employés, coûte que coûte



Les sessions de formation n'ont pas la cote en ce moment. Plusieurs entreprises ont en effet sabré dans la formation en raison de l'incertitude économique.

L'objectif bien sûr est de réduire les dépenses. De plus, les médias québécois ont récemment rapporté le cas de formations douteuses au sein de la fonction publique, comme celle sur le silence, payée à même les fonds publics.

À cela, s'ajoute le projet de loi 100, déposé en mai par le ministre des Finances, Raymond Bachand. Ce projet impose à l'administration publique, aux sociétés d'État et aux organismes gouvernementaux de procéder dès cette année à une réduction de 25 % de leurs dépenses de publicité, de déplacements... et de formation.

Ce faisant, le gouvernement envoie un signal négatif, qui maintient une perception de crise économique, selon Benoît Ricard, PDG du groupe TACcom, une firme de communication et de formation qui offre du «théâtre à la carte» aux entreprises.

«Cesser complètement d'investir dans la formation de ces employés est un mauvais réflexe qui témoigne d'une vision à court terme », dit-il.

«Les entreprises sont perdantes. En situation de crise, il faut mobiliser nos gens. Il faut les rassembler, les stimuler, les former, les amener à travailler en synergie et en équipe et garder leur passion vivante à l'intérieur de l'entreprise», affirme M. Ricard.

Court terme et long terme

«Une formation en leadership qui permet des prises de conscience en travaillant les attitudes, les croyances et le style est plus soft qu'un cours qui vous apprend comment travailler avec Word, où les résultats sont rapides et concrets», note Sylvie Labelle, présidente de C.F.I Syllab Inc & Associés, une firme de coaching, de formation et de facilitation en innovation.

Selon elle, une entreprise qui décide de couper dans la formation de son personnel doit se demander quels seront les impacts sur ses employés, ses équipes de gestion et son organisation, et ce, à court, moyen et long terme. « Il ne faut pas juste penser à court terme. Quel est mon coût d'opportunité? Que va-t-il se passer si je ne fais pas cette formation? », dit Mme Labelle.

Les experts s'entendent pour dire que les restrictions dans les programmes de développement offerts aux employés sont démotivantes, surtout lorsque l'organisation traverse une période difficile. «Cette baisse de motivation peut se passer chez moi. Est-ce que c'est ce que je veux?», demande la formatrice.

Avec la crise économique, plusieurs entreprises ont instauré des horaires réduits ou n'ont pas procédé à des augmentations salariales. En pareille situation, un moyen efficace pour stimuler ses employés est de s'assurer qu'ils prennent plaisir à faire leur travail, s'y sentent valorisés et aient le sentiment de s'accomplir.

Couper dans les sessions de sensibilisation ou de formation, c'est couper dans une opportunité de faire en sorte que nos employés soient mieux préparés pour vivre la situation», note Benoît Ricard.

«Actuellement, on garde nos employés attachés derrière leur bureau en leur disant qu'on est en crise, qu'on n'a pas les moyens de se rencontrer, de se former. Le moral est affecté à l'intérieur des organisations et cela n'entretient pas la flamme, la passion que l'employé peut avoir pour son travail, son organisation», ajoute le PDG de TACcom.

Le PDG se désole de la récente couverture médiatique de l'industrie de la formation, qui peut laisser place à un certain scepticisme. «Tout le monde est mis dans le même panier et c'est scandaleux. Je trouve cela très choquant et dévalorisant pour les entreprises comme la nôtre qui sont honnêtes, qui véhiculent du contenu et qui sont en affaires depuis 25 ans», déplore M. Ricard.

Sur le même sujet

- → [«La patience est la clé du succès»](#)
- → [Formation # 2 : Transférer ses connaissances](#)
- → [Savoir trouver l'inspiration](#)
- → [Robert Dutton: leadership et valeurs](#)
- → [Le leadership, une affaire de loyauté](#)