

Le choix des filières d'expertise

L'arrivée massive de nouveaux salariés au sein du *Crédit mutuel de Bretagne* a marqué un virage dans l'approche de leur formation. Les liens d'alternance entre l'entreprise et l'université ont été renforcés.



FRANCIS GÉLÉBART
Responsable de la formation
Crédit mutuel de Bretagne

DEPUIS 1996, 1700 NOUVEAUX collaborateurs nous ont rejoints. Cette vague d'embauches nous a conduit à repenser complètement notre politique de formation.

Jusqu'à présent, nous avons deux filières de formation, l'une qualifiante : le plan de formation interne, l'autre diplômante au travers des examens professionnels. Or cette politique a pu s'avérer coûteuse, car non seulement elle n'était pas directement liée au développement des compétences du salarié dans son propre métier ou à la préparation vers un autre métier, mais d'autre part, les formations techniques étaient trop souvent dissociées des formations comportementales ou commerciales.

DE L'UNIVERSITÉ AU MBA

Depuis 1990, trois expériences ont été développées avec l'Université de Bretagne occidentale :

- une formation de reconversion de personnel administratif en commercial qui a concerné près de 190 salariés ;
- une première formation diplômante de niveau Bac+1 et Bac+3 touchant 170 salariés ;
- une validation des acquis professionnels pour 34 salariés (22 en DUT TC, 12 en DUT GEA).

L'expérience de ces projets nous a permis d'apprendre à co-construire, à co-animer et à co-évaluer ensemble les liens entre l'entreprise et l'Université. Et l'arrivée de nouveaux textes sur la licence professionnelle en 1999, nous a incité à prolonger cette réflexion et à inscrire une première promotion de 80 salariés en licence professionnelle métiers de la bancassurance.

En procédant ainsi, nous avons

construit une seule et même filière qualifiante et diplômante répondant aux impératifs économiques et sociaux de l'entreprise et aux aspirations individuelles des salariés.

Cette formation s'adresse aux collaborateurs qui gèrent et développent un portefeuille de clients et sont désireux d'accroître leur professionnalisme sur un plan technique et commercial. Avant d'être admis dans la promotion, sur proposition de leur hiérarchie, chacun d'entre eux a bénéficié d'un entretien d'orientation avec un représentant de la fonction « personnel ». Menée en alternance avec l'aide d'un tuteur, organisée en formation *e-learning* pour les pré-requis et en présentiel avec des experts de l'entreprise et de l'université, cette formation fait l'objet d'une triple évaluation :

- contrôle des connaissances ;
- étude de cas ;
- actions professionnelles appliquées.

Cette méthode d'évaluation permet de vérifier que les capacités acquises en formation se transforment bien en compétences dans l'exercice du métier.

Ce type de formation présente le triple avantage :

- d'entretenir une motivation optimale liée au projet professionnel ;
- de permettre une ouverture de l'espace professionnel, notamment grâce aux apports universitaires ;
- d'assurer un développement personnel utile à l'évolution de carrière.

Cette nouvelle expérience apparaît suffisamment probante pour que nous nous intéressions désormais à des filières d'expertise (management, gestion de patrimoine, ingénierie financière, marketing bancaire et financier) toujours qualifiantes et diplômantes, ouvertes sur des DESS, voire dans un second temps vers des mastères professionnels. ■

“Notre méthode d'évaluation permet de vérifier que les capacités acquises en formation se transforment bien en compétences dans l'exercice du métier.”