

# Ce soir, *c'est open bar !*

Avant de rejoindre Davidson, j'ai travaillé pendant plus de dix ans pour un groupe de conseil dans le domaine des télécommunications. À la différence de la plupart de mes ex-collègues, je n'ai jamais eu à me plaindre de mes missions ou de ma rémunération. Une chose m'a toutefois particulièrement agacée au point de créer une frustration qui a fini par me donner cette fameuse envie "d'aller voir ailleurs". Il s'agit de la formation. Ou plutôt de l'absence de formation...

## Phase 1 : à la recherche de l'arche perdue

C'est simple : la formation c'est l'arche d'alliance. On pense qu'elle existe ("Oui oui tu peux en demander"), il paraît même que certains l'auraient vue ("il y a un planning qui doit circuler"). Mais personne n'a jamais mis la main dessus ("Non moi je n'en ai jamais eu") et il vaut mieux ne pas en parler : ça porte malheur (le manager ne se risquera jamais à vous demander si vous en avez besoin, vous pourriez lui répondre que oui). Bref la formation, ce doit être tabou. Mais je vis avec, puisque l'avantage d'être consultante c'est que la diversité des missions apporte son lot de nouveautés et de découvertes.

## Phase 2 : à la recherche du temps perdu

Je finis toutefois par avoir un besoin concret : la certification PMI™. Dans mon domaine, le management de projets, de plus en plus d'acteurs du

segment demandent la maîtrise de cette méthode et la certification associée. Je me dis naïvement que cela ne devrait être qu'une formalité, imaginez : 7 ans sans rien demander, pas d'intercontrat, une certification valorisante pour moi et mon employeur sur un marché concurrentiel... *Easy!*

Évidemment la suite ne me donne pas raison :

1. je laisse des messages téléphoniques sans obtenir de réponse ;
2. je finis par "coincer" mon manager au siège :  
" - Tu as eu mes messages ?  
- Oui, oui, bien sûr mais ce n'est pas urgent si ?  
- Cela le devient.  
- Ah bon ben planifions ça pour l'année prochaine..." ;
3. l'année suivante : désolé, j'avais zappé tu aurais dû me le rappeler. Ça va prendre un peu de temps, il faut que je mette plusieurs instituts en concurrence pour avoir le meilleur devis, tu sais " ils se gavent "... (Ndla : enfin pas depuis 1 an...);
4. ça y est j'ai deux propositions à te faire : la meilleure c'est en *e-learning*, c'est génial pour 50 euros tu as un accès illimité à des QCM et des cours en ligne, tu peux faire ça le week-end tranquillement. La deuxième ce sont 15 sessions en cours du soir de 19h à 21h à partir de janvier l'année prochaine, ils n'ont pas de place avant... C'est marrant moi, *en googleisant*, j'en avais trouvé plusieurs en journée, avec des disponi-





bilités plus proches. Un problème de budget peut-être ?

Alors l'étape 5 c'est que j'ai candidaté ailleurs et que je travaille depuis chez Davidson. Notamment parce que lors de mon processus de recrutement, j'ai eu des réponses cohérentes à mes questions sur la politique de formation. "Ici c'est *open bar*, on accepte toutes les demandes sous réserve qu'elles ne soient pas saugrenues, et qu'on puisse avoir un petit retour sur investissement". Moins d'un an après mon arrivée, j'ai demandé à mon manager si je pouvais entamer ce fameux cursus.

Voici ce qu'il s'est passé :

1. il a trouvé que c'était une super idée, et de plus un deal gagnant-gagnant puisque cela aiderait Davidson à me valoriser auprès de ses clients ;
2. il a donné son accord en *live* ;
3. quelques minutes plus tard je recevais un mail de sa part me donnant le contact du responsable formation qui allait me communiquer le planning des préparations PMI™ ;
4. j'ai choisi mon créneau dès réception du planning et ai reçu ma confirmation d'inscription quelques jours plus tard.

Dans deux mois, je serai certifiée. C'est ça l'esprit Dav' : on mise sur le sens des responsabilités de chacun, puisqu'évidemment la société ne pourrait suivre un rythme de demandes incohérentes et disproportionnées, et Davidson investit sur l'individu tout en le valorisant.

Depuis quelques semaines, je travaille à la préparation de modules internes de formation,

proposition que j'ai formulée dans le cadre d'un projet nommé *Davidson Management School*.

C'est peut être ça leur principal retour sur investissement finalement.

Véronique

## Ça vous inspire ?

### Managers

**Acceptez toutes les demandes de formation** (non loufoques) !

### Tous

**Evitez de couler la boîte.** Une bonne formation est une formation qui vous est utile mais qui peut également représenter un intérêt pour Davidson.

Partagez vos connaissances: l'extranet permet de diffuser aux Davidsoniens des articles, des trainings, des synthèses. Ayez le réflexe "upload" dans la base documentaire ou les rubriques du forum concernées. Entre deux missions, profitez éventuellement du temps disponible pour mettre en place ou améliorer de nouveaux supports de cours, et si possible les décliner en *E-learning*.

**Exprimez régulièrement vos demandes en termes de formation dans la rubrique dédiée de l'extranet Davidson !** Ainsi nous orientons nos efforts vers les sujets clés.