

Fiche d'information :

Formation continue et compétences

Description et objectif de l'indicateur

Indicateur : **jours de formation continue par an et nombre d'employés**

L'objectif de cet indicateur est de mettre en évidence le développement systématique des compétences dans les entreprises et de renforcer à long terme les qualifications professionnelles ainsi que la sécurité des processus et du travail.

L'indicateur mesure le nombre moyen de jours de formation continue par an et par personne, y compris les formations continues formelles et non formelles ainsi que les événements ERFA structurés.

Il permet une évaluation objective de l'engagement de l'entreprise en matière de qualification, de gestion des connaissances et d'amélioration continue tout au long de la chaîne de valeur.

Chiffres clés en bref

ÉLÉMENT	CONTENU
Unité	Jours/an par groupe de personnes (par exemple, 8 h = 1 j pour une semaine de 40 h, 8,4 = 1 j pour une semaine de 42 h) ; heures supplémentaires/an
Formule	$T_{WB} = \frac{\sum WB-Stunden (Kurse+ERFA)}{H_{AT} \times N} = \frac{12}{8,4 \times 2} = 0.71$
Variables & paramètres	<ul style="list-style-type: none"> • T_{WB} = Ø Weiterbildungstage (pro Personengruppe) • H_{AT} = Stunden Arbeitstag (par exemple, semaine de 40 heures : 1j = 8h ; semaine de 42 heures : 1j = 8,4h) • N = Anzahl Personen (FTE) je Personengruppe (par exemple, collaborateurs, chefs d'exploitation, cadres supérieurs/intermédiaires, etc.)
Source des données par variable et paramètre	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprise/société : listes de cours/participants, systèmes RH, saisie des temps • Secteur : programmes et justificatifs conseil/écoles
Mise à jour	annuelle
Qualité des données/ Lacunes dans les données/ données/ incertitude	Délimitation incohérente « ERFA vs réunion » → Seules les manifestations ERFA structurées et documentées sont prises en compte (ordre du jour/procès-verbal).
Plage de valeurs/interprétation (feu tricolore)	Rouge : < 0,5 d ; Jaune : 0,5-1d ; Vert : ≥1d

Pertinence (domaine d'application / exhaustivité)

Acteurs tout au long de la chaîne de valeur	Utilisations
<input checked="" type="checkbox"/> Production <input checked="" type="checkbox"/> Transformation <input checked="" type="checkbox"/> Commerce <input checked="" type="checkbox"/> Politique/administration	<input checked="" type="checkbox"/> Rapports internes/à l'échelle du secteur <input checked="" type="checkbox"/> Pilotage/contrôle <input checked="" type="checkbox"/> Approvisionnement/achats (exigences des fournisseurs) <input checked="" type="checkbox"/> Communication/étiquetage <input checked="" type="checkbox"/> Conformité/réglementation (CSRD, GRI)

Cet indicateur permet de mesurer la culture d'apprentissage, le développement professionnel et les compétences en matière de sécurité, renforçant ainsi la qualité des produits, la stabilité des processus et les exigences réglementaires (CSRD/GRI).

Il peut être utilisé tout au long de la chaîne de valeur et offre une base fiable pour la gestion du personnel et des risques, les exigences des fournisseurs et le développement du secteur.

Levier d'action et horizon d'action

Mesure (en bref)	Horizon temporel	Changement attendu de l'indicateur	Besoin d'assistance
Plan de formation continue annuel et budget	< 1 an	+1 à 3 jours/an, taux de participation plus élevé	non/facile
Adhésion à l'ERFA / Planification régulière de journées ERFA (Thèmes : production, qualité, sécurité)	< 1 an	+1 à 2 jours/an	oui (animation / coordination)
Profiter des périodes creuses (cours d'hiver, après la récolte)	< 1 an	+1 jour/an	Non

Opportunités et limites de l'indicateur

- + Suivi objectif du développement des compétences, sans indicateurs supplémentaires complexes.
- + Favorise la culture d'apprentissage dans l'entreprise et soutient les objectifs de qualité, de sécurité et de durabilité.
- + Facile à collecter et compatible avec les normes de reporting courantes (GRI/ESRS).
- + Comparable entre les différentes tailles d'entreprises et les différents niveaux de création de valeur, à condition de disposer de définitions claires.
Benchmarking : s'appuyer sur un taux de participation complémentaire (≥ 1 jour/an) à l'objectif de l'UE (60 % de tous les adultes doivent participer une fois par an à des formations continues¹).
- Le nombre d'heures de formation continue ne dit pas grand-chose sur l'efficacité réelle ou le développement des compétences ; une évaluation qualitative complémentaire est utile.
- Les grandes différences dans le type, la profondeur et la durée des formations continues rendent difficiles les comparaisons entre les entreprises.
- Délimitation ERFA : seuls les échanges d'expériences structurés et modérés avec un objectif d'apprentissage (p. ex. AGRIDEA-ERFA) comptent, pas les réunions de routine ; l'absence de documentation entraîne une sous-estimation.
- Une valeur élevée n'est pas nécessairement le reflet d'un bon développement du personnel si les contenus sont peu pertinents ou purement obligatoires.

¹ https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/european-pillar-social-rights-action-plan_en