

Quels enjeux pour la formation ?

La mission de la gestion des Ressources humaines est de mettre à disposition de l'organisation des ressources humaines adaptées, tant au niveau quantitatif que qualitatif, dans le but de permettre à l'entreprise d'atteindre ses objectifs de performance.

De manière idéale, la formation professionnelle est une des activités à intégrer à la politique de gestion des Ressources humaines, soutenant la stratégie globale de l'entreprise.

Quels sont les besoins de l'entreprise en termes de compétences en ce début d'année 2011 ? Pour répondre à cette question, il faut se poser les questions suivantes : Quelle est la stratégie de mon entreprise à moyen et long terme ? Quels sont les objectifs à court et moyen terme de la politique de gestion des Ressources humaines ? Quelles sont les obligations concernant la formation et/ou la certification des collaborateurs de mon entreprise ? La définition des besoins en formation découlera directement des réponses à ces questions en définissant les priorités particulières de votre entreprise :

- adapter les compétences aux besoins, aux évolutions actuelles et à venir ;
- garantir et développer la compétitivité à travers l'expertise des collaborateurs, la qualité de service aux clients et donc la recherche d'avantages concurrentiels ;
- développer et fidéliser les talents ;
- garantir l'employabilité et développer des actions en lien avec la responsabilité sociétale.

La formation, une nécessité pour l'entreprise et les salariés

La formation est une priorité, en particulier pour les entreprises ayant



été obligées ou ayant fait le choix de la réduction des dépenses de formation pour garantir une pérennité durable. Plusieurs années ont pu s'écouler depuis le début des restrictions budgétaires, et l'absence ou, tout au moins, la réduction des programmes de formation peut représenter un risque non négligeable pour l'entreprise pour ce qui est du niveau d'expertise des salariés et la préparation de l'avenir.

La priorité, en ce début d'année, doit être donnée au département Ressources humaines

et aux managers. De nombreuses nouveautés en matière de sécurité sociale et de fiscalité des salaires entrent en vigueur avec cette nouvelle année. Afin de garantir la fonction de base de la gestion du personnel, qui regroupe l'administration du personnel et le calcul des salaires, il est nécessaire que chaque collaborateur RH dispose des informations précises pour assurer la qualité des prestations RH et de répondre efficacement aux salariés.

Investir dans des formations pour les managers permettra

à la fois de développer des hauts potentiels et de maintenir une gestion efficace des équipes.

La formation, une source de motivation

La formation professionnelle continue est une des sources principales de motivation pour les salariés. En effet, même si l'on pense en premier lieu au salaire lorsque l'on parle de motivation, la formation est un outil nécessaire et efficace, et qui aura un effet à plus long terme.



“ La réduction des programmes de formation peut représenter un risque non négligeable pour l'entreprise pour ce qui est du niveau d'expertise des salariés et la préparation de l'avenir ”

Former un salarié, lui permet :

- de disposer des compétences nécessaires pour réaliser un travail de qualité dans des conditions optimales ;
- de garantir son employabilité et donc de réduire les craintes concernant l'emploi ;
- d'avoir la capacité d'atteindre les objectifs de performance individuelle ;
- de voir des perspectives de développement professionnel.

Ainsi, la formation est un des éléments du marketing RH et donc de la « marque Employeur ».

Formation et enjeux

Comment la formation peut-elle être un dispositif efficace pour répondre aux enjeux actuels de l'entreprise ? Les objectifs et enjeux évoqués précédemment doivent être communiqués aux équipes afin qu'elles puissent s'approprier la stratégie de l'entreprise et devenir des acteurs de la réussite de l'entreprise. Aussi, chaque session de formation doit répondre précisément à l'un des enjeux et des objectifs d'apprentissage, de compétences à acquérir et d'impact opérationnel. Ces éléments devront être définis scrupuleusement avant la formation, ce qui permettra d'évaluer a posteriori la qualité de la formation et de l'acquisition de nouvelles compétences. Le collaborateur se sentira d'autant plus impliqué dans la formation qu'il aura une obligation de résultat.

L'objectif doit être la mise en œuvre d'une dynamique d'apprentissage permanente, pour permettre à chacun de s'adapter aux évolutions techniques et organisationnelles et garantir son employabilité.

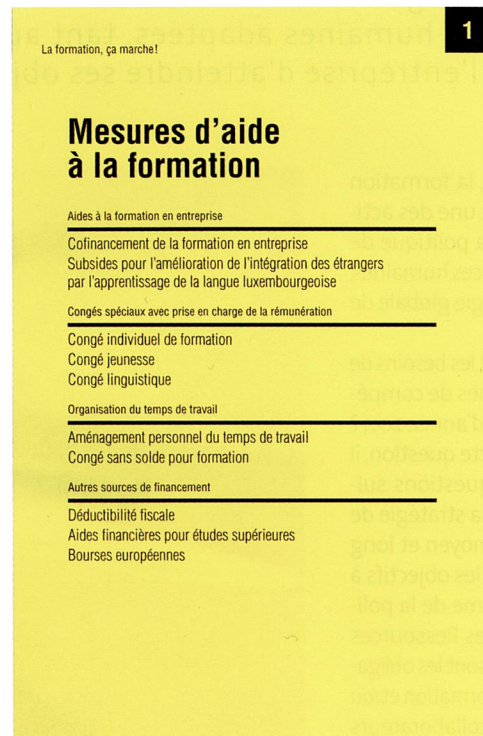
Cette dynamique contribuera directement à la responsabilisation individuelle et à l'autonomie de chaque salarié, ainsi qu'à la motivation et à la performance individuelle et collective. ☑



Séverine Schwander
Senior HR Consultant
Responsable du Luxembourg
Learning Center

SD Worx

INFPC Mesures d'aide à la formation



A travers sa nouvelle collection, *La formation, ça marche !*, dont le rythme sera de 1 à 2 ouvrages par an, l'Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue, INFPC, souhaite contribuer à la vulgarisation de thèmes liés à la formation. *Mesures d'aide à la formation* est le 1^{er} ouvrage de cette collection.

Aides à la formation en entreprise, congés payés spéciaux, mesures agissant sur l'organisation du temps de travail... les dispositifs de soutien à la formation continue sont nombreux. L'INFPC a eu la bonne idée de rassembler toutes les informations utiles les concernant dans le livret *Mesures d'aide à la formation*. Chaque dispositif y est détaillé : A qui s'adresse-t-il ? Quelles sont les conditions d'accès ? Sous quelle forme se présente la contrepartie publique ?... Chaque mesure d'aide y est introduite par un exemple : de quel soutien financier peut bénéficier la restauratrice Maïté pour la formation de ses salariés ? Pierre peut-il prétendre à un congé formation alors qu'il prépare actuellement son brevet de maîtrise ? Que doit faire Mercedes, de nationalité espagnole, pour obtenir un congé linguistique ? En fin de document, un tableau récapitulatif reprend les différentes mesures et leurs modalités.

Le livret *Mesures d'aide à la formation* est gratuit et peut-être commandé via le site www.laformationcamarche.lu ou par téléphone : (352) 46 96 12-215