



5

**Sylvia Ridlesprige**

Conseillère en formation  
(LSC)

«La formation représente un élément clé de la gestion des ressources humaines, car elle permet à l'entreprise d'investir dans sa pérennité en assurant l'évolution des compétences individuelles et collectives selon les exigences des différents postes. La définition d'un plan de formation réalisable et efficace passe en premier lieu par une prise en considération d'aspects stratégiques de l'entreprise et par un recensement des besoins en formation sur le terrain. Selon la taille de l'entreprise, ce diagnostic peut s'effectuer de différentes façons à travers l'identification des besoins en formation auprès du salarié via un questionnaire, dans le cadre d'un entretien annuel d'évaluation ou encore selon un référentiel des compétences de l'organisation. Il va de soi que l'élaboration du plan de formation doit se faire en étroite concertation avec le management de proximité, ainsi que les salariés concernés afin d'assurer l'adhé-

sion interne et donc le succès des dispositifs de formation futurs. Par ailleurs, le plan de formation doit comprendre des éléments mesurables et tangibles tels que le public cible, le budget, les objectifs pédagogiques ou encore les acquis d'apprentissage. L'ensemble de ces informations permettra par la suite de formuler des cahiers des charges précis et de mettre en place des mesures d'appréciation des actions de formation engagées. Rappelons à ce niveau que la Luxembourg School for Commerce (LSC), l'organisme de formation de la Chambre de commerce, propose un programme de formation en gestion des ressources humaines visant à donner les outils nécessaires aux collaborateurs et aux responsables d'un département RH pour mener à bien leurs missions, notamment la mise en place d'une politique de formation et la gestion des compétences.»