



15 février 2011

## GESTION DE LA FORMATION

Dans le contexte économique et social des dernières années, le développement des ressources humaines est devenu un impératif incontournable. Toutefois, au sortir de la crise économique, le défis des personnes responsables de la formation sera de trouver les approches les plus novatrices possibles afin de former adéquatement leurs ressources et ce, en respectant leur budget et en maximisant le retour sur l'investissement.

### Saviez-vous que...

Si vous êtes un employeur dont la masse salariale annuelle est de plus d'un million de dollars, vous devez en vertu de la **Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Loi 90)** :

- investir, au cours d'une même année civile, l'équivalent d'au **moins 1%** de cette masse salariale dans la réalisation d'activités de formation qui visent le développement des compétences de votre personnel;
- déclarer le montant investi au ministère du Revenu du Québec « Sommaire des déclarations ».

À cet égard, les gestionnaires devront inévitablement innover dans le développement des plans de formation, en privilégiant les activités à valeurs ajoutées pour les acteurs clés tout en se collant à la stratégie de l'organisation afin d'optimiser leurs investissements et ce, tout en respectant leurs obligations face à la loi 90.

La stratégie consistera à :

- Identifier les besoins de l'équipe et de l'organisation;
- Définir des objectifs clairs;
- Cibler les bonnes personnes à être formées;
- S'assurer que le moment choisis pour la formation soit propice;
- Effectuer un suivi afin que les formations reçues ne passent pas aux oubliettes.

Plusieurs organisations n'ont pas toujours le temps et les compétences pour mettre en place un programme de formation. Alors si vous avez besoin d'une ou d'un spécialiste pour vous aider à préparer vos activités de formation ou pour vous proposer des solutions, vous pouvez vous adresser :

- à Emploi-Québec;
- aux services aux entreprises des cégeps et des commissions scolaires;
- au Ministère du Développement Économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE);
- aux comités sectoriels;
- à des consultants privés.

En conclusion, investir de façon stratégique dans la formation permet aux entreprises d'augmenter leur productivité, d'améliorer l'efficacité de son personnel et par le fait même la rentabilité de l'entreprise. La formation permet aux organisations d'être plus compétitives. Il ne fait aucun doute qu'investir dans le développement de ses employés constitue également un excellent moyen de rétention et d'engagement de ces derniers.

Optez pour une stratégie qui convient à vos objectifs et ceux de votre équipe. Que ce soit par de la formation traditionnelle, la mise en place de système de mentorat, toutes les stratégies sont bonnes dans la mesure où elles seront soutenues.

### **Investir dans le développement des compétences un choix brillant!**

**Prochainement :** *Comment donner des références*  
*Chercheurs d'emploi passifs, comment capter leurs intérêts?*  
*La communication dans les organisations*

**Bonne lecture!**

**L'équipe de BRIO!!!**

L'AGRHE vous invite à son Colloque « Tatoué RH » le 19 mai 2011 [www.agrhe.org](http://www.agrhe.org)

**[www.briorh.com](http://www.briorh.com)**