Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Chapitre IV: La formation.

Dans un environnement changeant (techniques, législation, goûts etc.) la capacité de survie de l'entreprise dépend de sa flexibilité. Cette dernière ne peut être assurée que grâce à La flexibilité du personnel qui concerne aussi bien la durée du travail et la polyvalence des ressources humaines. D'où l'intérêt de la formation du personnel.

I - Intérêts de la formation :

A- Définition :

La formation est un investissement immatériel dont l'objectif est d'accroître la compétence des salariés et de renforcer leur degré d'adaptation à leur poste ou à leur environnement.

B- Objectifs de la formation.

Toute action de formation a un double objectif, Il sert à satisfaire les besoins des salariés et ceux de l'entreprise :

Intérêt pour le salarié (……)	Intérêt pour l'entreprise (……...)
• Ouverture culturelle et intellectuelle • Un moyen de promotion et d'évolution de sa carrière; • Enrichissement des tâches; • Etre polyvalent; • Se reconvertir dans des métiers plus valorisants	• Améliorer ses performances et sa compétitivité; • Etre flexible et augmenter sa capacité d'adaptation aux changements de l'environnement; • Préparer la relève des postes vacants; • Assurer la mobilité interne : minimiser la monotonie.

II - Types de formation :

A / …….

Il s'agit de la formation reçue par le salarié, dans le cadre du système scolaire et universitaire, avant son entrée dans la vie sociale (représentée par l'entreprise).
Cette formation est devenue de plus en plus efficace et proche de la réalité de la vie professionnelle grâce l'émergence de la formation en alternance (stages dans les entreprises...)

B /…… :

Il s'agit de dispenser au personnel une formation sur une période plus ou moins longue, dans le but d'adapter leurs aptitudes professionnelles aux changements …… …….. (recyclage, reconversion dans d'autres activités, nouveaux savoirs tels que les stages de langues et d'informatique)

Remarque **:** la formation peut être assurée au sein de l'entreprise (par des cadres ou un formateur spécialisé) ou déléguée à un Etablissement de formation public (OFPPT) ou privé.

III- Le plan de formation :

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

A - Définition.

A partir ……. et en perfectionnement de l'entreprise, et ceux exprimés par ses salariés, la DRH établit le plan de formation prévisionnel sur une période à moyen terme, après consultation du comité d'entreprise.

Le plan de formation prévoit le calendrier des formations, les bénéficiaires, les programmes et les budgets à allouer...

B - Etablissement du plan de formation :

Cette opération passe par les phases suivantes :

……., il s'agit de recenser les actions de formation, les bénéficiaires, le calendrier des formations, les budgets à allouer et le calendrier des formations.

……., dans le cadre de cette phase on peut distinguer entre deux type d'actions :

- Formation …… : elle consiste à former entre autres les nouveaux embauchés, les candidats à une promotion (à des techniques utilisées par l'entreprise) dans les centres de formation de l'entreprise. Elle est assurée par des membres de l'entreprise.
- Formation ……: ce type se fait à l'extérieur de l'entreprise, dans des instituts spécialisés et concerne les salariés en congé de formation. Elle est réalisée par des enseignants spécialisés et touche des éléments plus généraux.

L'évaluation et suivi de la formation.

Comme tout plan, l'évaluation des résultats est indispensable :

• …… au moyen des fiches et vérifications des acquis par des tests ou des entretiens;

•…… de la formation pour savoir si elle a été économiquement profitable (objectifs atteints ou non)

Chapitre V : Gestion des carrières.

L'évaluation ou l'appréciation du personnel consiste à collecter un ensemble d'informations sur le salarié (directes et indirectes) pour pouvoir prendre des décisions relatives à sa carrière.

Une bonne appréciation est celle qui évalue le niveau de la personne (mesurer les capacités et apprécier les compétences professionnelles et personnelles) d'une façon analytique et objective par rapport aux exigences du poste.

I- Les objectifs de l'évaluation :

- Apprécier les compétences actuelles et les potentialités du salarié;
- Prévoir l'évolution de la carrière du personnel et la planifier dans le temps;
- Mieux adapter les profils aux postes de travail;
- Préparer les restructurations de l'entreprise (licenciement ou non, mutation etc)
- Etre le fondement d'une promotion en fonction du mérite;
- Surveiller l'efficacité du personnel (rémunération individualisée, formation de mise à niveau,…)

II- Les techniques d'évaluation du personnel :

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

A - Entretien annuel d'évaluation :

1 - Définition :

L'entretien d'évaluation est un moment fort de dialogue avec les collaborateurs, il permet de faire le point sur ……, d'identifier les difficultés rencontrées et d'évaluer leurs potentialités et leurs progrès possibles.

2 – les points clés de réussite d'un entretien d'évaluation.

Une bonne évaluation du personnel nécessite l'existence d'un système d'évaluation qui doit être neutre, objectif et équitable qui favorise la compétence.

A travers l'évaluation, on cherche à savoir pourquoi les objectifs ont été ou non atteints et étudier de près les difficultés rencontrées pour les atteindre. Cela va permettre de connaître si un tel ou tel cadre a besoin d'un moyen quelconque pour son travail ou de suivre une formation.

B- Bilan des compétences.

1- Définition :

C'est une démarche qui sert à évaluer le parcours professionnel (Diplômes, expérience, formation...) et les objectifs des salariés (promotion, rémunération...). Son but principal est de permettre au salarié d'élaborer un projet professionnel et éventuellement d'envisager un perfectionnement ou une reconversion.

2- Objectifs :

Le bilan des compétences permet de déceler les potentialités inutilisées par les collaborateurs. Il consiste à faire des entretiens de quelques jours par un cabinet spécialisé extérieur à l'entreprise. Il peut être réalisé :

- à la demande du salarié dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, avec accord de ……..
- à la demande d'un salarié ayant un congé individuel de formation à la condition qu'il ait cinq ans d'activité et un an d'ancienneté dans l'entreprise.
- à la demande de ……..

Dans les deux premières situations, le bilan des compétences permet au salarié de bien orienter son ……, en lui assurant une meilleure connaissance de ses atouts et ses limites par rapport au poste qu'il occupe. Egalement, cela va lui permettre de décider des actions de formation ou de reconversion.

Pour l'employeur, ce bilan permet de savoir si le salarié est employé de manière optimale dans son poste sinon il va facilitera le reclassement du salarié.

3- l'établissement du bilan de compétences :

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع