Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Document 1 :

«Former pour former», c'est du gaspillage

Un audit préalable des besoins est un minimum

«Ce n'est pas parce qu'on va envoyer un cadre à un cycle de formation qu'il va devenir compétent», prévient Alain Meignant, expert en développement des ressources humaines. Le consultant français qui intervient souvent dans les entreprises marocaines touche là un point sensible, la propension dans certaines PME à planifier des formations sans avoir préalablement défini les besoins. Dans bien des cas, les modules de formation répondent à «l'impératif de se mettre en phase avec les exigences d'une certification», ou à la nécessité de «consommer les budgets». Former pour former fausse l'essence même de la formation. En face, les cabinets de conseil (pas tous heureusement) profitent de ce réflexe qu'ont les petites structures à tout acheter pourvu que ce soit des séminaires. Une aubaine pour vendre des modules qui n'ont parfois rien à voir avec le métier ni les besoins de l'entreprise. L'entreprise doit établir un audit des besoins. «L'on ne vend pas de la formation pour une journée, comme le font certains consultants «La formation n'est pas la solution miracle pour venir à bout des dysfonctionnements de l'entreprise ni un médicament à prescrire 3 fois par semaine», fait remarquer Florian Mantione, consultant en ressources humaines.

En gros, la formation relève d'une politique et non d'une improvisation. Bien pensée, celle-ci est un véritable levier de compétitivité. A condition de ne pas tomber dans le piège de la fausse sélection.

La formation est par ailleurs un catalyseur de compétences. Au moment du recrutement, l'employeur doit miser sur des profils «développables».

La formation est quelquefois perçue comme une lame à double tranchant par l'employeur. La peur de voir partir ses meilleurs éléments à la concurrence hante beaucoup de dirigeants. Elle est encore plus vive lorsqu'il s'agit de cadres hautement qualifiés inscrits dans les fameux programmes MBA. Cette crainte est justifiable, explique Florian Mantione. «Les dirigeants redoutent que la formation ne serve à renforcer la concurrence».

Source : L'économiste du 9/2/2009

TAF :

1 - Relever du document les domaines de la gestion des ressources humaines.
2 - Expliquer l' expression soulignée du document.
3 - **a** - Relever du document les différentes étapes de la formation.

b - En citer d'autres.
4 - Quel lieu y'a t'il entre formation et compétitivité des entreprises ?
5 - Quelles sont les limites de la formation dans les entreprises marocaines ?
6 - Sur la base du document, comment la formation des cadres peut elle être source de concurrence en défaveur de l'entreprise ?

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع