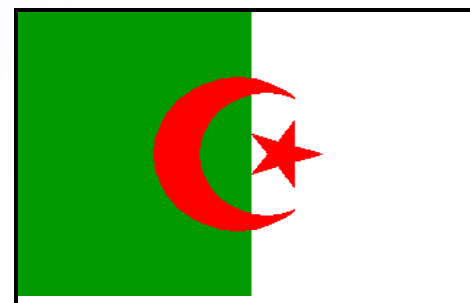




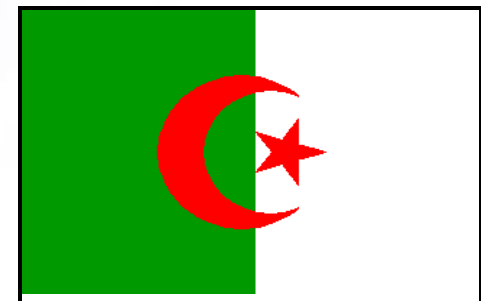
Amélioration de l'environnement des affaires dans la région sud de la Méditerranée



Ingénierie de Formation : des besoins aux compétences

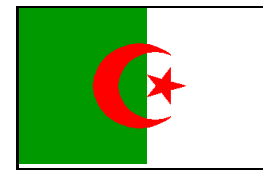
Claude Vasamillet

17 juin 2014



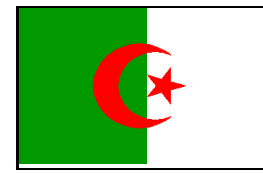


1. THEMES TRAITES



CHAQUE THEME FAISANT L'OBJET D'UN PPT

1. La notion de compétences (entreprise – ressources humaines)
2. Des politiques claires
- 3. Qualité et régulation de la formation**
4. L'analyse des besoins de formation
5. L'accès à la formation

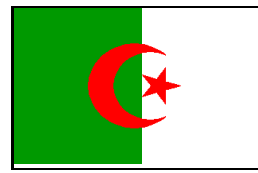


1. DEVELOPPE CHEZ LES PERSONNES FORMEES:

- Des savoirs
- Des savoir-être
- Des savoir-faire

ADEQUATS AUX :

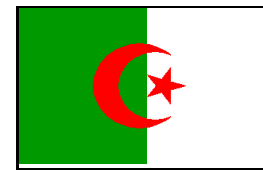
- Activités demandées par la fonction
- Besoins de l'entreprise
- Besoins des personnes en formation
- Contraintes
 - De l'environnement social et professionnel
 - Des moyens disponibles



- Les entreprises ne sont rien sans leurs employés ni sans des responsables compétents eux aussi.
- il est fondamental d'apprendre à gérer les ressources humaines pour que les employés soient à la fois productifs et contents.
- Savoir analyser un travail, établir une fiche de description, analyser les besoins,
- embaucher, motiver, diriger, orienter et organiser et évaluer la formation afin d'avoir à disposition du personnel compétent



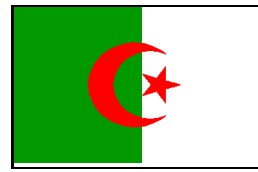
Compétences de gestion



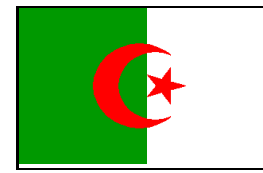
- domaines de responsabilité et définition des rôles, des fonctions et des tâches.
- Dans certaines PME, un employé peut avoir plusieurs rôles.
- Lors de l'embauche, il faut s'assurer que les candidats savent exactement ce qu'on attend d'eux.
- On peut par exemple préciser par écrit les responsabilités et indiquer l'objectif général de la fonction.



Un agent de sécurité



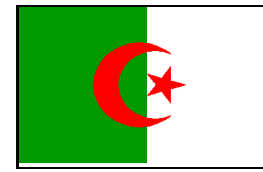
- **Savoir** : règles de sécurité, procédures diverses, législation, etc.
- **Savoir-faire** : appliquer correctement les procédures, prévenir les vols dans les surfaces marchandes,, etc.
- **Savoir-être** : accueillir élégamment et guider les visiteurs , prévention de risques, discrétion, honnêteté, etc.



- **Rôle soignant** (ensemble de fonctions de soins) :
Organiser, exécuter, contrôler, rétroagir ...
- **Fonctions** (ensemble de tâches de même nature) d'organisation : soins aux moments adéquats, avec ordre et économie de temps
- **Tâches** (travaux précis et limités)
pansements, piqûres, prise de sang, médicaments, etc.



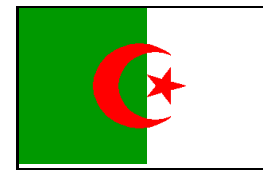
4. Compétence d'un employé



- *l'aptitude à mettre en œuvre un ensemble organisé*
- *de savoirs, de savoir-faire et d'attitudes*
(knowledge, skills and attitudes that contribute to effectiveness)
- *permettant de remplir des rôles, des fonctions et des tâches avec efficacité.*



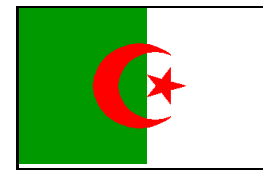
La description du travail



- aussi importantes pour l'employeur que pour l'employé.
- L'employeur comprend tous les aspects des activités et doit s'assurer que les responsabilités et les rôles sont tous assumés.
- L'employé doit comprendre les fonctions qu'il doit remplir et les compétences requises à cette fin
- Facilite le travail, son évaluation et les décisions (compétences, formation, etc.)



4. Compétences de gestion

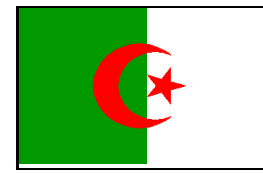


manière d'envisager la formation en

- tenant compte de l'état d'entrée de la personne à former, et de l'état auquel on souhaite l'amener, en adaptant les voies et les moyens pour y parvenir à la différence entre ces deux états.
- L'approche systémique met aussi l'accent sur l'adaptation continue de l'action à la réalité observée et aux résultats obtenus, elle accorde beaucoup d'importance aux interactions entre les différentes composantes de cette action.



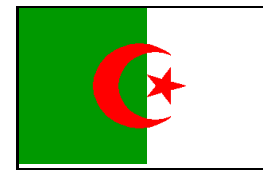
MÉTHODOLOGIE (4 phases)



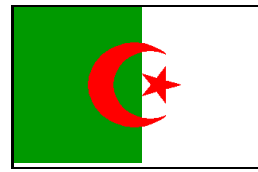
- déterminer les **PROFILS d' ENTRÉE** et de **SORTIE** des candidat(e)s
- concevoir un **PLAN INDIVIDUEL** de formation (voir les huit étapes)
- adapter au **POSTE DE TRAVAIL**
- **MESURER** l'impact



Exemples d'inefficacité



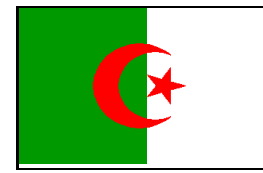
- Un patron de PME décide de remplacer une machine
- Aucun employé n'a été formé à son utilisation
- Le service marketing promeut un produit
- Il y a rupture de stock !



- a) absence de maîtrise du comportement
- b) maîtrise suffisante
- c) maîtrise acceptable (moyenne)
- d) bonne maîtrise
- e) excellente maîtrise



UN OUTIL POLYVALENT



- **Diagnostic** (identifie les compétences clés, évalue le niveau de compétence avant, pendant et après la formation)
- **Analyse des besoins** (individuels et collectifs, priorités)
- **Motivation** (crée un besoin de formation)



Merci de votre attention

Contact:

Nom: Claude Vasamillet

Email: vasamillet@yahoo.com

