# RDVs de l'OPEX

Jeudi 26 Avril 2018,
Amphithéâtre Algex, 8h30-12h30

Les interrelations des corpus de connaissances et de savoir-faire impliquant la performance commerciale, le développement personnel (RH), les outils et les bonnes pratiques du Management

*Contexte de la haute performance (exportation) et d'optimisation (crise)*

## La formation en catalogue !

La profusion des offres de formation a biaisé les processus de prise de décision concernant les stratégies opérationnelles de mise à niveau de la ressource humaine. Ces stratégies doivent avoir pour seul but la finalité des projets et objectifs de l'entreprise (performance et efficience). Or ces offres sont présentées dans des catalogues de manière très parcellées et décomposées à tel point que les modules proposés ont beaucoup de redondances et que les fils conducteurs en amont des concepts enseignés ne sont plus perçus et de ce fait n'ont plus d'impact sur la connaissance et la prise de conscience.

## Vision, Stratégie et Compétences



D'autre part, Il y a de moins en moins de vision fédératrice partant de la stratégie d'entreprise (quand elle existe ou quand elle est formalisée) en passant par les objectifs (smart) opérationnels vers les besoins en formation. De plus, l'entreprise confrontée à la crise économique et/ou à une forte compétitivité a tendance à se précipiter à former dans l'urgence ou à mettre en priorité basse la formation (perçu comme étant des dépenses sans garantie de retour) – dans l'idée d'économiser un budget qui serait mieux apprécié ailleurs-alors qu'elle est l'un des leviers fondamentaux des stratégies pour l'atteinte des objectifs commerciaux

## Les Interrelations gagnantes

En effet, parmi les objectifs majeurs de renforcement des compétences d'une entreprise, on trouve évidement la force de vente et le marketing pour celle qui sont axées sur la vente, puis on trouve le management de manière générale pour celle qui sont orientées projets. La tendance vers le développement personnel depuis ces 5 dernières années a connu un pic (car on a ressenti qu'il restait encore des problèmes de performance et d'efficacité) puis commence à ralentir avec les impacts de la crise.

Or, le corpus des connaissances et celui du savoir-faire qui couvre ces trois grands aspects ne sont pas dé-corrélés. Pour un profil de personnel, la compétence doit être vue d'une façon globale au travers d'un spectre de capacités de savoir-faire couvrant un espace de responsabilités.

Par exemple, former à la force de vente, doit s'accompagner à la formation à la négociation win/win, communication interpersonnel, à la gestion de projet et le leadership ou le management des hommes et le contrôle des processus. Le maniement des tableurs et des tableaux de bords serait un plus appréciable à l'efficience.




CLUB DE L'EXCELLENCE OPERATIONNELLE
32 Mohamed Belkahla, Jolie vue, Kouba
Contact@ceo-dz.com | http://www.ceo-dz.com

## Des solutions coûte que coûte !



Des mises à niveau des départements de formations ont été tentées avec principalement des processus plus formalisés pour la remontée des besoins sur la base de la bonne foi des responsables d'équipe et tout récemment par des formations à la GPEC Présentée comme la seule façon de faire. Cette assertion ne fait pas l'unanimité tant qu'elle de la maturité socioprofessionnelle d'une population.

Les départements des ressources humaines et de la formation étant en général le parent pauvre de la formation, leurs éléments ont accueilli favorablement ces nouvelles approches (Toutefois, les échos font état d'un échec de ces politiques qui se basent sur des connaissances et expertises difficile à retrouver en cas de départ d'une ressource préalablement formée)

Les politiques des moins disant, l'impératif de la consommation des budgets, la méconnaissance des systèmes d'évaluation de la formation, **l'absence d'ingénierie efficace,** l'élaboration de cahier de charges à la hâte, sont les ingrédients d'un système de gestion qui concoure à son échec (à moyen terme). Les échos que nous percevons d'abords des apprenants, puis des chefs d'entreprises ne sont pas toujours bons et l'efficacité des actions de formation n'est pas démontrée.

Certes les contraintes des processus réglementaires ne plaident pas, en apparence, en faveur de solutions optimales. Faut-il encore se poser les bonnes questions :

- Quelles alternatives choisir ?
- Quelle est la (nouvelle) place de la formation dans la stratégie des gouvernances ?
- Quel est le bilan des pratiques d'achat de formation ?
- Quelle ingénierie et modes de formation faut-il utiliser ?
- Faut-il absolument passer par la GPEC ?
- Comment optimiser les cycles d'apprentissages et de formations ?
- Comment évaluer (efficacement) les actions de formations ?
- Quel système d'information faut-il mettre en œuvre pour gérer tout cela ?




Le RDV de l'OPEX, de ce mois, vous propose de partager et de découvrir des problématiques et des pratiques alternatives pour rendre vos efforts de formation cohérents et efficaces.

Dr. Said Babaci,
CEO DELTALOG
President CLEO

## Agenda

- 8h30-9h : Accueil
- 9h-10h30 : Communications
- 10h30-11h : Pause-café
- 11h-12h30 : Panel et Débat

## Panel

- Experts
- Chef d'entreprise
- DRH

## Population invitées

- DG
- DRH
- Directeurs
- Sous-Directeurs

Inscription sur le lien suivant : https://goo.gl/forms/cMBEwZjcxlXClrT02

*Merci de bien vouloir remplir le formulaire qui vous sera proposé lors de l'inscription*

CLUB DE L'EXCELLENCE OPERATIONNELLE
32 Mohamed Belkahla, Jolie vue, Kouba
Contact@ceo-dz.com | http://www.ceo-dz.com