

Développer les compétences en PME

- *« Le seul avantage concurrentiel durable, dans un monde en évolution rapide, est la capacité à apprendre plus vite que ses concurrents. » (A. de Geuss) Et pourtant... les entreprises n'utilisent qu'une partie très réduite des capacités de leurs salariés.*
- *Comment faire et par où commencer ? D'abord, vous n'avez pas forcément besoin de dépenser plus. Transformer les compétences des salariés en avantage concurrentiel peut paraître un vaste chantier, mais il existe plusieurs portes d'entrée. Toutes renforceront la motivation des salariés. Nos consultants vous aideront à trouver les plus cohérentes avec les ambitions de la direction.*
- *A partir de l'étude de vos pratiques actuelles, notre consultant préconisera des actions concrètes pour mieux utiliser les capacités de vos salariés, en tenant compte de votre contexte spécifique et des désirs des dirigeants. Plutôt que de construire des « usines à gaz », nous privilégions des actions « à fort effet de levier », c'est-à-dire des actions simples et peu coûteuses susceptibles de déclencher des bénéfices importants et un impact immédiat.*

Ces actions seront déployées surtout au sein des domaines suivants :

- Renforcer la fonction Personnel

Existe-t-il une fonction personnel au sein de l'établissement ? Cette fonction est-elle structurée de manière à gérer les compétences des salariés ? Une politique ressources humaines cohérente (rémunération, recrutement, mobilité, fidélisation) est incontournable pour développer les compétences..

- Mieux gérer la formation

Où passe votre argent ? Vos dépenses en formation sont-elles rentables ? Certaines pratiques simples peuvent vous permettre de tirer le maximum de votre investissement formation.

Qui former en priorité ? Un plan de formation ancré dans une politique formation clairement exprimée, élaborée en partenariat les acteurs clé de l'entreprise, permettra d'utiliser les ressources de manière rationnelle.

- Organiser le travail pour qu'il soit formateur

Le stage à l'extérieur (coûteux, contraignant) n'est pas le seul moyen de développer les compétences de vos salariés. L'organisation du travail peut permettre l'acquisition de

savoirs et de savoirs-faire. Des pratiques simples peuvent aussi disséminer le savoir dans votre organisation.

- **Analyser les réussites et les échecs**

Des outils tels que l'analyse après action permettent aux salariés de tirer des leçons de chaque réussite/échec et d'en faire profiter l'organisation.

- **Renforcer l'encadrement**

Un encadrement exemplaire, formé aux meilleures pratiques du management et sensibilisé à la pédagogie, pourra développer les compétences des équipes, sans dépenser plus d'énergie.

- **Comment sera l'avenir ?**

Rien ne vaut une vision claire, motivante et partagée pour donner envie aux salariés d'apprendre.