



*Comment optimiser  
sa formation et sa  
carrière*

Mr SMIDA MARWEN

# Définition

- **Une carrière:**

Ensemble du cheminement professionnel et extra-professionnel de l'individu qui va s'étendre durant la totalité de sa vie dite active.

(AMHERDT, 1999)

# C'est quoi une carrière

- Suite d'**expériences** professionnelles qu'un individu accumule tout au long de sa vie de travail; dans le but de **progresser** et de **développer**.

GUERIN ET WILS

# C'est quoi la gestion du carrière

- Gérer sa carrière consiste à **identifier** dans un premier temps quel est son rêve de carrière, quelle est son ambition de carrière et d'en **définir** le chemin.

C'est quoi  
la gestion  
du  
carrière

Planifier

Organiser

Mettre en œuvre

controler

# Les différentes formes de mobilité

- **La mobilité verticale, ou promotion**

Progression hiérarchique / même métier ou fonction

- **La mobilité horizontale, ou professionnelle**

Nouveau métier / même niveau hiérarchique

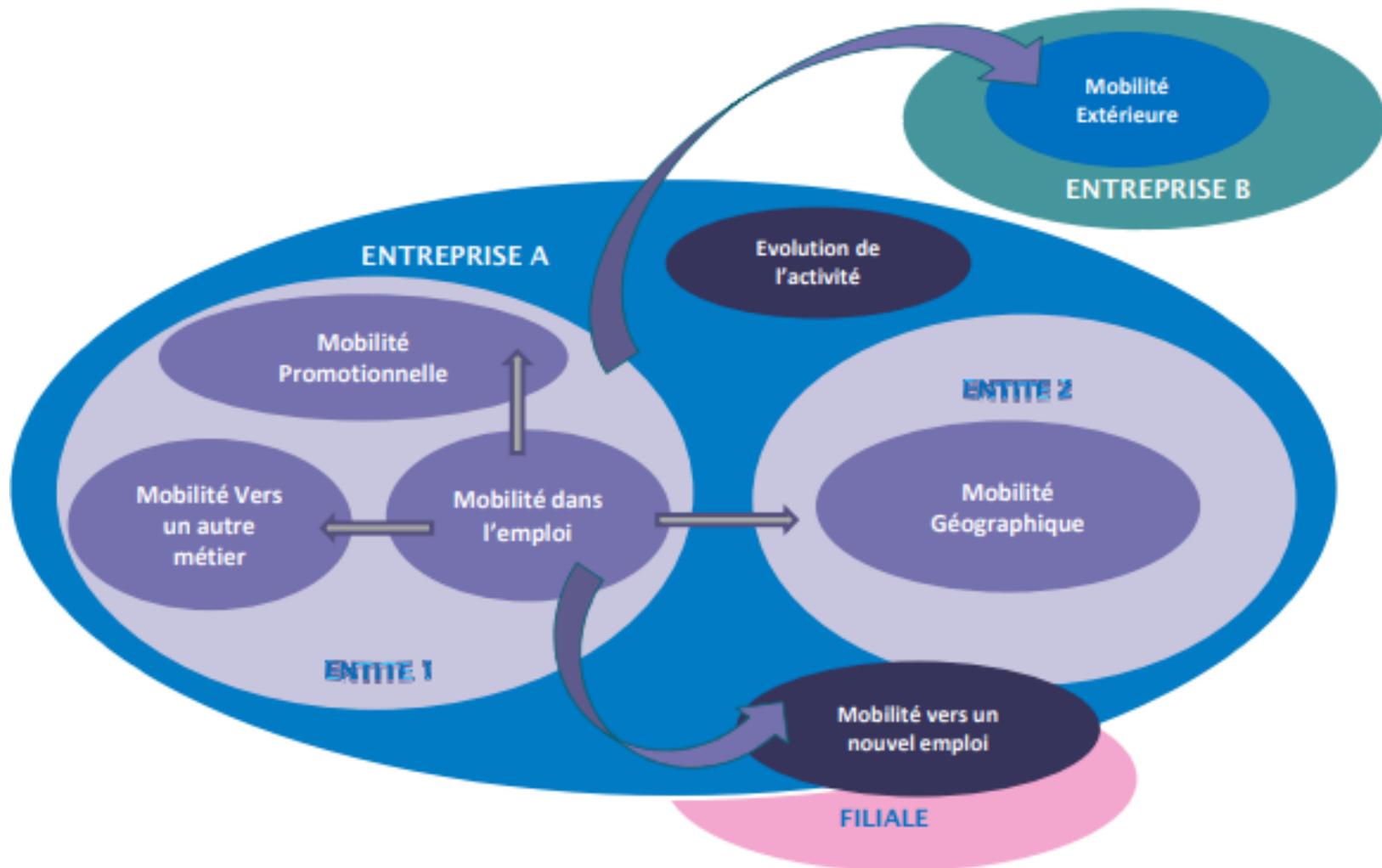
- **La mobilité d'environnement**

Nouveau service, pays, nouvel établissement...

*Mais elle peut être aussi :*

« Subie » ou « choisie » ;

« interne » ou « externe »



**Les 9 étapes de la vie au  
travail (Riverin-Simard,  
1984)**

# Les 9 étapes de la vie au travail (Riverin- Simard, 1984)



**1-atterrissage et exploration (23 à 37 ans):**



**l'insertion sur le marché du travail, c'est-à-dire le passage de la planète Ecole à la planète Travail, de 23 à 27 ans**



**la recherche d'un chemin professionnel prometteur, de 28 à 32 ans**



**une course professionnelle, de 33 à 37 ans.**

Les 9 étapes  
de la vie au  
travail (Riverin-  
Simard, 1984)



**2-réflexion et prise de distance (38 à 52 ans) :**



**la recherche de nouvelles lignes directrices, de 38 à 42 ans**



**la quête du fil conducteur de son histoire professionnelle, de 43 à 47 ans**



**une modification de trajectoire, de 48 à 52 ans.**

Les 9 étapes  
de la vie au  
travail (Riverin-  
Simard, 1984)



**3-passage de la planète  
Travail à la planète  
Retraite:**



la recherche d'une sortie  
prometteuse, de 53 à 57 ans



l'entrée dans le champ  
gravitationnel de la planète  
Retraite, de 58 à 62 ans



l'arrivée de la retraite, de 63  
à 67 ans.

# CARRIERE

## Types de profile vs carrière (selon Super, 1989)

- La personnalité traditionnelle: Ce sont des personnes bien organisées qui aiment manipuler des données et des facteurs numériques, qui se fixent des objectifs précis et qui sont incapables de tolérer les situations ambiguës.
- La personnalité artistique : Se considèrent comme des êtres imaginatifs, intuitifs, impulsifs, introspectifs et indépendants.
- La personnalité réaliste : Ce type de personne est propre à des personnes que l'on peut décrire tant comme des gens honnêtes, stables et pratiques que comme des gens peureux, effacés et conformistes.
- La personnalité entreprenante : Tout comme la personnalité sociale, la personnalité entreprenante aime travailler avec les autres.



# L' intérêt de la gestion des Carrières

# L' intérêt de la gestion des carrières

- Assurer sa rentabilité en développant la motivation professionnelle du personnel
- Assurer sa pérennité en compensant des départs inévitables et en s'adaptant à l'évolution des âges de son personnel
- Assurer sa croissance en répondant aux besoins de création de nouveaux postes de travail et de responsabilités
- Satisfaire les besoins des travailleurs en matière de promotion, de considération et de reconnaissance.

→ Ceci bien sur ; implique la mise en place de système d'évaluation du personnel permettant de détecter les potentiels et compétences et d'orienter la gestion personnelle de l'emploi.

# Plan de carrière



# Diagnostic individuel de carrière...

## Qui êtes-vous ?

***Niveau de performance***



***Perspectives de promotion***

# PLAN DE CARRIERE

## Pourquoi un plan de carrière?



Avoir une  
destination



Avoir une  
orientation



Pouvoir  
arriver à  
destination

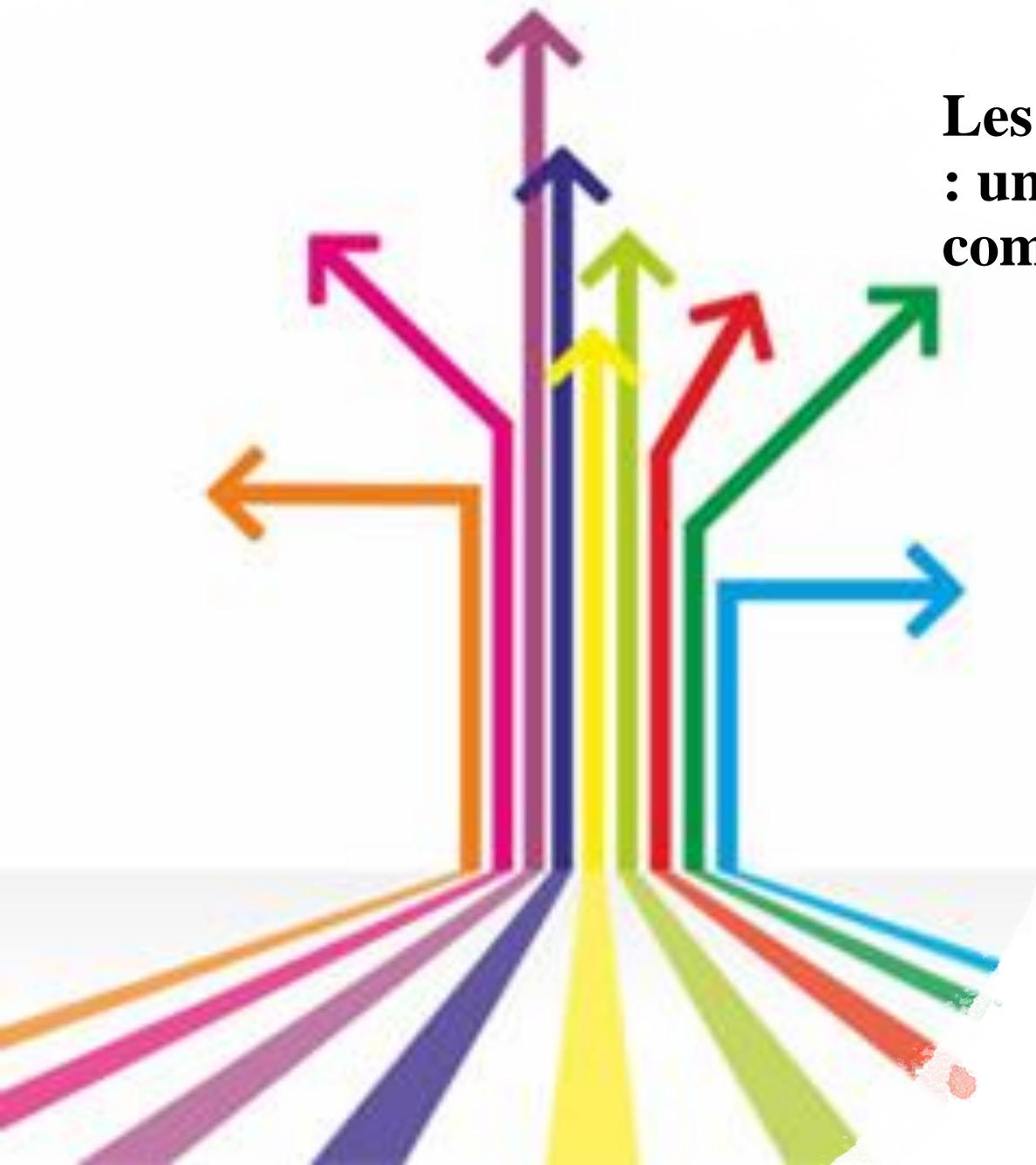
# PLAN DE CARRIERE

## Objectifs d'un plan de carrière?

- L'optimisation de la gestion des ressources humaines : trouver la personnes qu'il faut à la place qu'il faut;
- L'amélioration de la motivation du personnel : l'employé est encouragé par les perspectives d'évolution qui se présentent à lui ;
- L'identification des besoins en formation : L'évaluation de l'employé permet de détecter ses faiblesses et d'y remédier par un programme de formation par exemple ; La diminution des coûts de recrutement.



**Les ancrs de carrières  
: un outil pour  
comprendre ses salariés**



# Les ancrs de carrières : un outil pour comprendre ses salariés

**L'ancre technique** : la carrière s'organise autour d'un métier spécifique. Le salarié souhaite devenir un expert dans son domaine et acquérir sans cesse des nouvelles compétences pour se perfectionner.

**L'ancre managériale** : la carrière est dirigée vers les postes de direction. Le salarié entend changer de poste régulièrement et franchir les étapes les unes après les autres pour se rapprocher du sommet de la hiérarchie.

**L'ancre autonomie** : la carrière s'appuie sur un besoin d'indépendance et d'autonomie. Le salarié cherche avant tout à être libre dans ses décisions professionnelles. Il est à même de quitter l'entreprise pour se concentrer sur des projets personnels (auto-entrepreneur, freelance).

# Les ancrés de carrières : un outil pour comprendre ses salariés

**L'ancre sécurité-stabilité** : la carrière est orientée vers une zone de confort. Le salarié est peu susceptible d'accepter un changement de poste ou une mobilité géographique (en Tunisie ou à l'international).

**L'ancre créativité** : la carrière est fondée avant tout sur le besoin de créer. Le salarié préfère se tourner vers des entreprises innovantes, qui introduisent régulièrement des nouveaux services ou produits. Il est également susceptible de lancer sa propre activité.

**L'ancre dévouement** : la carrière s'oriente sur une activité perçue comme une cause, par exemple travailler pour une entreprise qui propose des produits correspondant à son centre d'intérêt (industrie automobile, sport, musique, art...). Cela est particulièrement vrai dans l'humanitaire ou les activités culturelles.

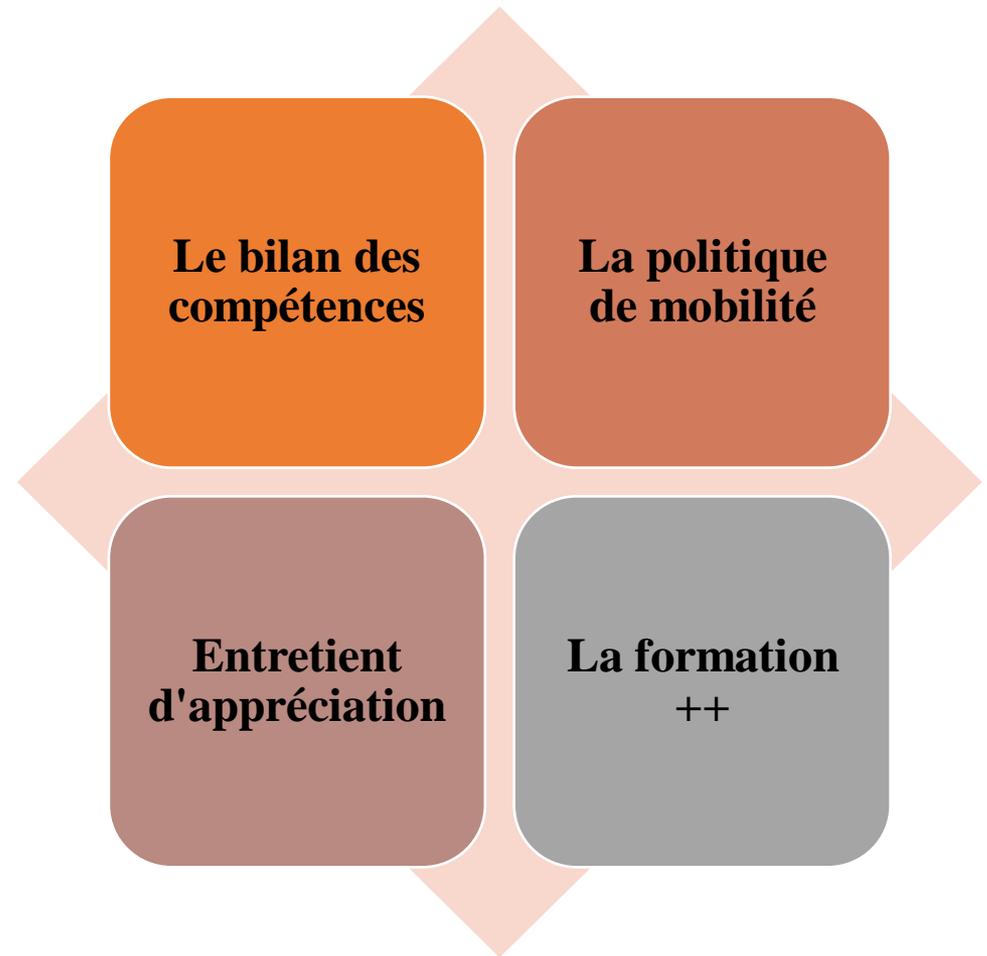
## Les ancrés de carrières : un outil pour comprendre ses salariés

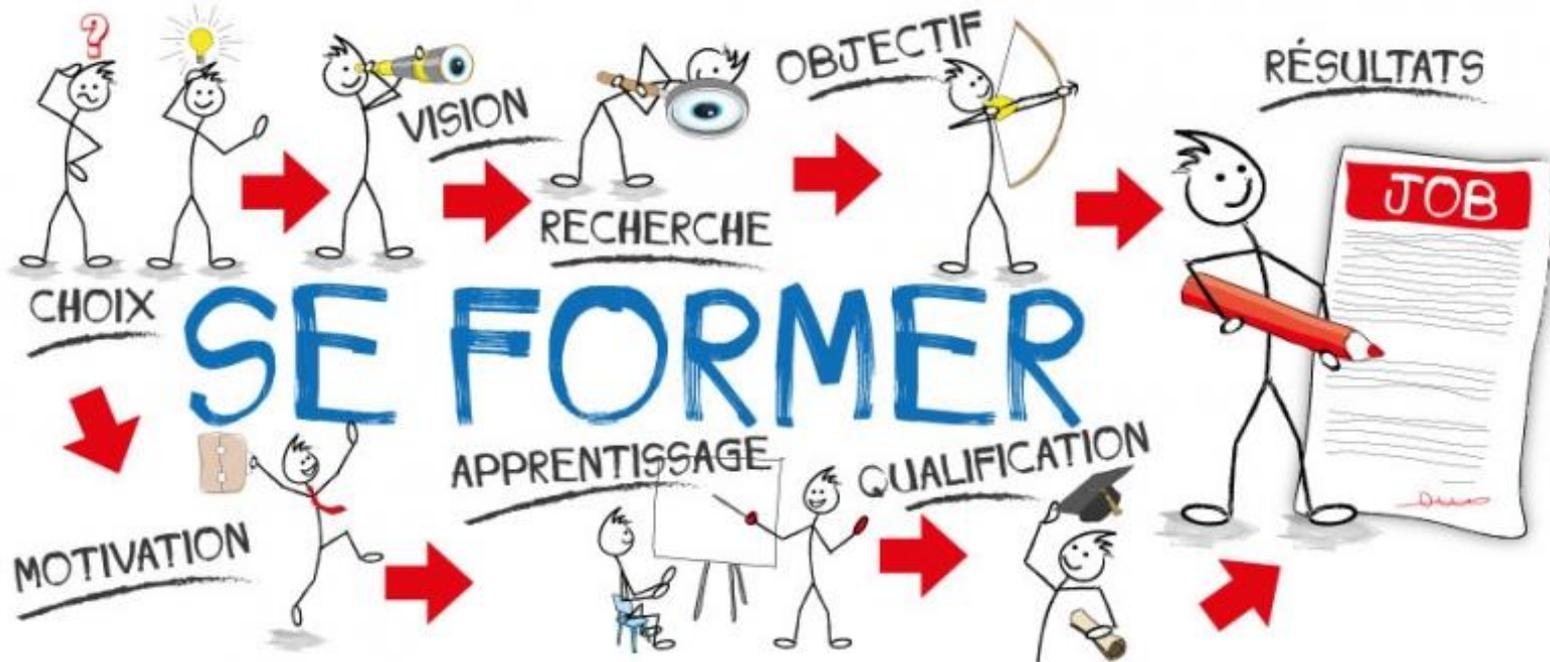
**L'ancre défi** : la carrière est définie par la nécessité de se confronter à des obstacles pour les dépasser, par exemple partir à l'étranger ou changer de secteur d'activité.

**L'ancre style de vie** : la carrière est centrée sur la recherche de la qualité de vie (horaires, charge de travail, travailler dans une ville donnée...). La recherche d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle est primordiale.

Depuis la théorie originelle, une nouvelle ancre a été ajoutée : **l'ancre internationale**. Dans celle-ci, la carrière est tournée vers la mobilité à l'international. Les salariés placent l'étranger et la découverte d'une nouvelle culture au cœur de leur projet professionnel.

# Les outils de gestion des carrières





# Pourquoi former

## Pourquoi former ?

- ✓ Acquérir des CONNAISSANCES
- ✓ Développer des COMPETENCES
- ✓ Développer de la PERFORMANCE



## 5 Catégories de formation :

- ✓ **Adaptation** : Faciliter l'accès à un nouvel emploi
- ✓ **Promotion** : Acquérir un niveau plus élevé
- ✓ **Acquisition, perfectionnement** : Renforcer les compétences
- ✓ **Prévention** : S'adapter aux modifications ou mutation d'activités
- ✓ **Conversion** : Aider l'accès à des emplois aux qualifications différentes

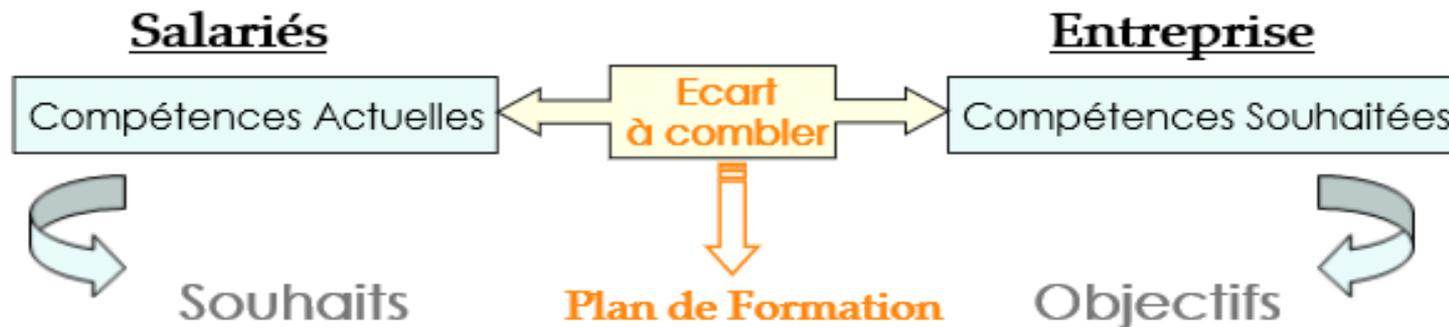


# C'est quoi un plan de formation

## Plan de formation (3 à 5ans) :

- Ensemble des actions de formation ou de Bilans de compétences retenues par l'employeur en fonction des **objectifs de développement** de l'entreprise.
- S'inscrit dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)
- Obligation légale

## Un véritable outil managérial



# Comment améliorer l'efficacité de votre stratégie de formation et de développement



# S'assurer que le besoin est bien un de formation

- Il est donc primordial de bien évaluer si le problème que vous cherchez à solutionner provient vraiment d'une lacune au niveau des compétences.
- Investir dans une formation serait inutile si l'écart de rendement est causé par un **manque de motivation**, un **milieu de travail inapproprié** ou des **difficultés sur le plan de la gestion**.
- La formation et le développement des compétences est une solution appropriée si l'écart à combler résulte vraiment d'une lacune au niveau de la maîtrise d'une tâche, soit relié au savoir, savoir-faire ou du comportement.

# Bien cibler les besoins de formation

- Procéder à une analyse de tâches qui vous permettra de mieux comprendre les exigences du poste et de formuler des objectifs de formation réalistes et bien ciblés.
- Évaluation de la description de poste, donc en comparant les exigences pour un poste donné avec les habilités maîtrisées ou non par l'employé.
- Vous pourriez aussi procéder par observation. Par exemple, observer la façon dont procèdent vos employés les plus performants pourrait vous indiquer où sont les lacunes à combler chez un employé moins performant.

# Valider que le contenu de la formation est pertinent

- Gardez en tête qu'ils aimeraient non pas nécessairement connaître les objectifs de la formation, mais quel impact celle-ci aura sur leur **travail**, sur leur **performance** et sur leur **capacité** à contribuer à l'atteinte des **objectifs** de l'entreprise.
- Ceci favorisera grandement sa motivation à entreprendre la formation et à mettre en pratique les nouveaux apprentissages.

# Formation interne ou externe?

- Devriez-vous faire appel à un organisme externe pour combler vos besoins de formation? Cela dépend bien sûr du contexte.
- Si les lacunes à combler ont trait aux connaissances sur les procédures, les produits ou les systèmes spécifiques à votre entreprise, vous préférerez un formateur interne qui en connaît bien les us et coutumes.
- Si les lacunes sont au niveau des compétences, vous devrez peser le pour et le contre. Il pourrait être fort bénéfique de faire appel à un organisme externe qui offre des formations spécialisées.
- Par contre, si vous devez former un certain nombre d'employés, que la formation exige un suivi important, ou que vous avez le temps et les ressources nécessaire à la conception de formation sur mesure, il pourrait être fort avantageux de choisir un formateur à l'interne.

# S'assurer que le formateur possède l'expertise et les qualités requises

- Il serait également utile de connaître le mode d'apprentissage du formateur.
- Il pourrait donc s'avérer intéressant d'évaluer la personnalité et le mode d'apprentissage de vos formateurs potentiels.

# **Donc, pour améliorer l'efficacité de votre stratégie de formation et de développement...**

- Les formations mal ciblées et non adaptées ne permettront pas de récolter les bénéfices espérés et représentent des pertes d'argent et de temps.

==> Avant de participer à telle ou telle formation, prenez le temps de bien évaluer quels sont les besoins et de sélectionner les sujets et les approches appropriés.

- Une stratégie de formation et le développement réfléchi ne fera que des gagnants car elle contribuera au développement de vos potentiel et à votre rayonnement.

# Développement des compétences : pourquoi et comment ?



# Développement des compétences pour une carrière réussie (1)

Le développement des compétences concerne l'ensemble des individus, et ce, quel que soit leur niveau de formation initiale et leur poste. Il peut viser à :

- **Améliorer l'efficacité professionnelle** : gestion du temps, gestion du stress, affirmation de soi, conduite de réunion
- **Améliorer sa maîtrise d'une langue** : cours d'anglais, d'allemand...
- **Développer ses compétences managériales** dans le cadre de l'acquisition de nouvelles responsabilités : management d'équipe, leadership, gestion des conflits...

# Développement des compétences pour une carrière réussie (2)

- **Maintenir à jour ses compétences techniques**
- **Obtenir un diplôme** ou un certificat pour accéder à un nouveau métier
- **Élargir sa palette de compétences** pour gagner en performance dans le cadre de ses missions quotidiennes
- **Se préparer en vue d'un audit de certification à une norme de qualité : [ISO, management](#) de la qualité...**

# Qui a besoin de développer ses compétences ?

- Tous les métiers sont concernés par le développement des compétences.
- **L'entretien professionnel** joue un rôle clé dans la définition du parcours de développement des compétences nécessaire au salarié pour accompagner son évolution de carrière.

# Les principales formes de développement des compétences

- **Coaching en mentorat** : le coaching vise à vous encadrer et vous orienter dans le cadre d'une mission à accomplir à court terme.
- **Cours magistral** : le cours magistral expose des notions théoriques . Il offre l'occasion aux participants d'interagir entre eux et avec le formateur pour une meilleure assimilation des connaissances.

# Les principales formes de développement des compétences

- **Étude de cas** : facilitent la compréhension des notions théoriques
- **Mises en situation** : obligent les participants à jouer un rôle et à imaginer différents scénarios, elles permettent de se placer au plus près de la réalité.
- **Travail en groupe** : sont essentiels à l'apprentissage, dans la mesure où ils permettent d'intensifier les échanges et de confronter des points de vue.

(team bulding)

# Les principales formes de développement des compétences

- **Formation à distance** : constitue une alternative à la formation en présentielle, mais exige une excellente autodiscipline.(MOOC, UVT)
- **Conférence et salon** : permettent de mettre à jour ses connaissances, d'avoir le point de vue d'experts dans leur domaine et de rencontrer ses pairs. (STOM, ONCO-DAY'S, RIO..)

# Spécialisations infirmières : différentes voies de carrière possible

- Infirmier spécialiste:

=> oncologie medical

Projet de création d'un CES en oncologie par la partenariat de l'ISST et la STOM.

=> SOINS PALLIATIFS

Mastère à sousse

==>formateur en oncologie( infirmier hospitalo-universitaire)



# Faire la différence en santé

- **Entreprenariat:**

-->Par la création de ma propre **start-up**:

- Chimiothérapie Tunisie
- formation et consulting
- service soins a domicile
- vente et location de

- matériels....

# conclusion

La G.C est un processus mutuel qui vise, par le biais

- **la formation**
- Du **mentorat**,
- La **promotion**
- La **mobilité**,
- De **mutation** temporaire ou encore de la création de projets spéciaux

==> Préparation d'un employé en fonction des besoins futurs de l'organisation, tout en tenant compte de ses forces et de ses intérêts.

# conclusion

---



**“La plus grande force d'une organisation - et la clé de son succès - est la qualité de son personnel et de ces dirigeants.”**

*Koffi Annan dans « Construire le futur »*

***Merci pour votre attention***



**Questions ?**