

Entreprise

by Frédéric Maillard - jeudi, juin 30, 2011

<http://www.fredericmaillard.com/entreprise/>

Modèles de gestion d'entreprise

Deux modèles exclusifs, la Cité sociologique et le Relais Multiplicateur, élaborés et développés par Frédéric Maillard au fil des années de pratique et un modèle adapté, le Trouble, vous sont présentés ci-après.

Executive Summary

Frédéric Maillard

Gestion de la formation continue par la proposition d'un modèle transdisciplinaire. Mémoire de Licence en Sciences de Gestion (décembre 2005 à l'Université de Genève)

Objectif

Vérification de l'amélioration de la Gestion des Ressources Humaines par la création d'un modèle d'application transdisciplinaire permettant d'élaborer un programme de formation continue et d'engager les formateurs adéquats, et ainsi faire évoluer les compétences professionnelles en réponse aux besoins actuels.

Moyen

Recherche théorique, étude expérimentale, et étude d'application d'un modèle, sous la forme d'un schéma graphique, de dix séquences, complétées de fois en fois.

Intitulé du Modèle: Liens de circulation /CirculationLink©.

Problématique choisie

Les formations continues sont insuffisantes et/ou incomplètes, et essentiellement techniques, au sein des Polices*. Dans le domaine du Social, les formations continues sont nombreuses, mais souvent isolées des autres corporations de par leur traitement thématique.

Hypothèse

Considérant l'expérience pratique de l'auteur, considérant le résultat du questionnaire soumis aux policiers et travailleurs sociaux, expérimentés, réunis en Ateliers, et enfin, considérant les références théoriques disponibles, une meilleure reconnaissance, source de motivation pour le professionnel, ainsi que des perspectives d'avenir, pourraient être dynamisées par une formation continue transdisciplinaire.

Vérification de l'hypothèse

Aux trois savoirs traditionnels, que sont le «Savoir originel» (formel), le «Savoir Etre» et le «Savoir Faire», et, qui, permettent l'accomplissement professionnel de sa tâche, il est impératif de considérer un 4ème savoir: le «Savoir Devenir» (Thiéblemont**, 2005). Ce dernier savoir permet d'appréhender l'avenir, et ainsi de participer au développement des compétences tout au long de la carrière d'un professionnel. Enfin, un tel savoir encourage l'institution employeuse à devenir une «organisation apprenante» (Delachaux***, 2005).

Proposition de l'auteur

Créer et développer un modèle de gestion de la formation continue à usage transdisciplinaire utilisable tel un outil pratique de

gouvernance, affirmant notamment que «...posséder des connaissances ou des capacités ne signifie pas être compétent.» «...la compétence est de l'ordre du savoir mobilisé.» (Le Boterf, 1994). Cet outil est une aide à la progression professionnelle.

* Selon l'étude du Mémoire Delachaux (2005), selon les résultats d'enquête intitulée La formation professionnelle des policiers (français), du Groupe 18, Promotion René Cassin de l'Ecole nationale d'administration (2002), et selon les résultats de la consultation d'étude effectuée dans le cadre de ce Mémoire. ** Le Professeur René Thiéblemont est codirecteur de la Licence en Sciences de Gestion dans laquelle ce travail de Mémoire s'inscrit et y enseigne le Management des organisations. *** Yves-Patrick Delachaux (lic. Sciences de l'Education) est le policier responsable du Module « Ethique et droits de l'Homme » dans lequel j'interviens en qualité de responsable de cours.

L'ouvrage de Gaston Jouffroy

“Analyse Institutionnelle. Des outils essentiels pour le management”

Les concepts et les pratiques

aux Editions Synergie (Janvier 2006)

... est l'outil guide que je recommande pour saisir les enjeux et les mécanismes d'organisation d'une institution, et de fait, les améliorer.

Ouvrage que l'on peut commander auprès de l'unité de formation continue de l'eesp-vaud, chemin des Abeilles 14, 1010 Lausanne, formation.continue@eesp.ch
ou Gaston Jouffroy - 34 rue Frédéric Chopin - 25300 Pontarlier.