

CHAPITRE VIII

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Le modèle de gestion par compétences, bien qu'étant un sujet qui est maintenu dans la couverture durant les dernières années, existait déjà depuis 1960. Il n'a été que jusqu'en 1973 avec Douglas McClelland qui dévoile ses limites. Ce modèle se base sur une série de caractéristiques qui sont en rapport avec un exercice supérieur dans un poste de travail, et ainsi que les connaissances, les habilités et l'expérience qui sont importantes, il existe aussi d'autres caractéristiques comme les motifs, les aptitudes qui bien qu'elles soient difficiles à détecter sont aussi nécessaires pour obtenir cet exercice.

Le modèle de compétences dans le domaine de ressources humaines est susceptible d'être appliqué à chacune des activités de l'administration de ressources humaines, et étant donné l'interrelation que maintiennent entre eux ces activités, les bénéfices qu'il reporte le modèle à être appliqué dans certains des sous-systèmes de l'administration de ressources humaines, il s'ajoute aux autres sous-systèmes. On forme alors une espèce de chaîne de bénéfices entre eux.

En appliquant le modèle de concurrence dans l'entraînement de la ressource humaine, on doit mener à bien une analyse de demandes des charges et une évaluation de la force de travail, dans le but de savoir quels postes sont vacantes et d'être informé sur les possibles candidats pour des promotions ou des transferts futurs.

L'application du modèle de concurrence dans la détection de nécessités d'entraînement permet d'élaborer un profil d'entraînement adéquat aux nécessités réelles des individus dans l'exercice de sa charge, mais on peut en outre détecter des potentialités des travailleurs avec un exercice supérieur, ce qui peut être profitable pour l'organisation dans le développement de plans.

A partir de la présente étude on a les suivantes les recommandations:

- Dans toute organisation, il s'avérera bénéfique, tant pour le travailleur que pour l'entreprise, de planifier et de maintenir des actions destinées au développement des habilités de l'individu, dans le but d'augmenter l'efficacité démontrée dans

l'exercice de son poste de travail et par conséquent a l'accomplissement les objectifs et les objectifs de l'organisation.

- Toute organisation doit mener à bien le processus de détection. Pour cela un instrument de détection de nécessités d'entraînement, qui s'adapte aux caractéristiques de l'organisation, permettra de connaître l'entraînement que demande chaque employé, d'une manière objective et adaptée a la réalité de son exercice. Il pourra ainsi progresser au sein de l'organisation.
- De manière très évidente, on a démontré que les changements ont commence a avoir un impact dans les organisations. Devant cette réalité, apparaît la nécessité d'adopter de nouvelles analyses qui contribuent au succès patronal et spécialement dans la gestion de la gérance de ressources humaines, a incorporer le processus de concurrence comme modèle de transformation organisationnelle qui permet de survivre aux organisations dans ce monde tellement changeant.
- Le modèle de concurrence doit être conçu dans les organisations, comme un outil des qui facilitera la gestion globale de la gérance de ressources humaines. L'idée est que les compétences se transforment en véhicule de communication sur les valeurs de l'organisation, ce qui pourra contribuer à obtenir une culture dans laquelle il est positivement apprécié et ce qui représente la ressource plus précieuse de toutes les entreprises.

- Les organisations pour concurrencer avec succès dans le monde, sont nécessaires pour qu'elles voient à l'entraînement de leur force de travail d'une manière différente, ou l'individu assume une plus grande responsabilité par son développement propre, en se transformant en acteur de son processus d'apprentissage et de la définition de ses nécessités propres en fonction des demandes de sa charge dans les organisations.
- Mener à bien le processus de détection de nécessités d'entraînement basé le modèle de compétences, avec la comparaison entre ce modèle et les compétences que possède réellement l'individu met en évidence l'infraction résultante entre l'exercice actuel et celui qui devra être, en obtenant ainsi d'identifier les nécessités d'entraînement à être des couvertures et par conséquent tant le travailleur comme l'organisation on profite avec ce processus.

Finalement, il reste à dire que cet outil gagne peu à peu de terrain dans les politiques de ressources humaines. "Des entreprises grandes et à succès ont fait un pas plus loin et ont fait le sien la gestion par des compétences comme élément principal du maniement ressources humaines, de Sony, Hewlett Packard, Lev Strauss, Général Electric, PepsiCo", pour citer quelques-unes, en démontrant de cette façon que cet outil livre de bons résultats, toutefois au Mexique, nous pourrions dire que nous nous trouvons un peu étanché, non seulement par la difficulté de trouver bibliographie et cas pratiques, mais aussi, par la pénurie de spécialistes qui manient le sujet en terme théoriques, et qui ont en outre travaillé en terme praticiens mis en oeuvre cet outil.

Ces deux obstacles seront diminués dans la mesure au les entreprises reconnaissent les bontés d'une gestion par des compétences et qui est produite la nécessité a l'intérieur des organisations de compter elle, de manière telle que ce qui est significatif pour les organismes consultants, organismes d'éducation et autres acteurs permettent de développer le sujet et de produire la qualification et les études nécessaires pour que les secteurs de ressources humaines mettent en oeuvre de manière effective et efficace la gestion des compétences.

Avec notre partie, nous ferions un feedback aux entreprises qui ont collaboré a notre étude grâce au ce document qui, sans doute, pourra orienter leurs actions dans l'entreprise, en montrant, comme il a été mentionné avant, les bontés de la gestion par des compétences.