

I. La formation:

Formation initiale

Assurée par les écoles

Formation continue

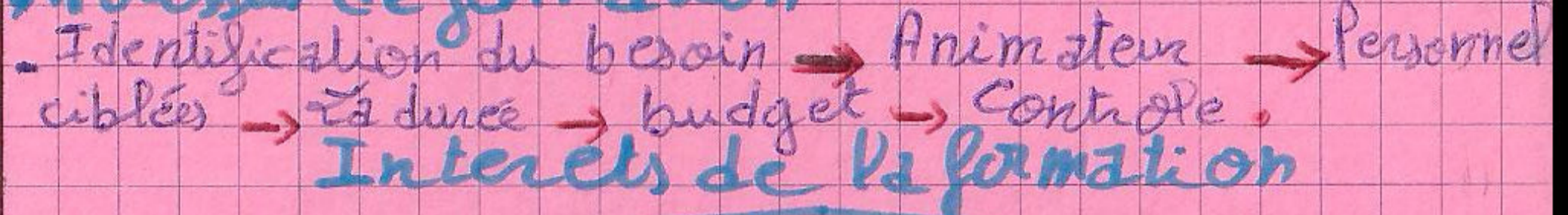
Assurée par l'É<sup>se</sup>

date d'embauche

Formation interne  
Assurée par le personnel de l'É<sup>se</sup>

Formation externe  
Assurée par les bureaux spécialisés

Processus de formation:



Pour l'É<sup>se</sup>  
\* Améliorer la compétence  
\* Source de motivation

Pour le salarié  
\* employabilité  
\* statut social

II. Gestion de carrière:

		Évaluation	
Définition		Entretien annuel d'évaluation	Bilan de compétence
		Un entretien annuel d'évaluation est un entretien direct entre le salarié et son supérieur hiérarchique	Permettre à des individus d'analyser leurs compétences professionnelles, ainsi que leur attitude et motivation
Avantages	Évaluation	* Avoir une idée sur la qualité de son travail * Augmente sa compétence et son autonomie	
	É <sup>se</sup>	* Développer les responsabilités * Améliorer le climat social	

La remuneration:

Def: c'est la contrepartie financière d'un travail fourni par un collaborateur.

- Objectifs:
- Pour l'É<sup>se</sup>:
    - \* motiver le personnel
    - \* améliorer le climat social
  - Pour le salarié:
    - \* satisfaire ses besoins
    - \* statut social

Les formes du salaire:

- Salaire au temps:** c'est une rémunération liée au temps de présence dans l'É<sup>se</sup>  
Avantage: application simple - calcul facile  
Limites: absence de motivation
- Salaire au rendement:** c'est une rémunération liée à la production réalisée  
Avantage: stimule la productivité, flexibilité des salaires  
Limites: faible qualité du travail - conflits sociaux
- Salaire à prime:** salaire mixte (partie fixe, partie variable)  
Avantage: bonne qualité de travail  
Limites: calcul de la prime compliquée

Les formes de participation

- l'interressement:** Elle s'applique aux résultats de l'É<sup>se</sup>, à ses gains de productivité (auto-motivation)
- la participation aux résultats de l'É<sup>se</sup>:** La réserve de participation constituée à partir des bénéfices, elle est répartie proportionnellement au salaire de chacun
- Plan d'épargne d'É<sup>se</sup> (P.E.E):** Le P.E.E est un prolongement naturel de l'accord d'interressement et favorise l'épargne salariale
- Stocks options:** Donner des actions gratuitement ou à un prix moins du cours au salarié