1. Montrez comment l'entreprise utilise la formation comme outil de gestion des compétences.

L'entreprise utilise la formation comme un levier stratégique de développement des compétences à travers :

- **La formation d'intégration :** elle permet aux nouveaux collaborateurs de découvrir l'entreprise, ses activités, ses valeurs et son environnement de travail.
- **La formation à la sécurité :** elle permet de maîtriser les normes et les procédures de sécurité sur les chantiers.
- **La formation continue :** elle permet d'actualiser les connaissances, de développer les compétences professionnelles et de répondre aux exigences des projets.
- **L'identification des besoins :** les chefs de projet et les superviseurs détectent les besoins en formation directement sur le terrain.

Ainsi, la formation contribue à améliorer la performance, la qualification et l'adaptabilité des salariés.

2. Quel style de management peut-on déduire du texte ? Justifiez votre réponse.

Le style de management adopté est principalement **participatif**, associé à un management de proximité.

En effet :

- Les chefs de projet et les superviseurs accompagnent directement les collaborateurs.
- Les salariés sont encouragés à exprimer leurs suggestions et leurs propositions d'amélioration.
- Les responsables prennent en considération les besoins et les difficultés des équipes.
- La direction accorde une importance particulière à la motivation, à l'engagement et à la communication.

Ce style de management favorise la participation des salariés, renforce leur motivation et améliore la coopération au sein de l'entreprise.

3. Identifiez deux pratiques RH qui favorisent l'implication des salariés et expliquez leurs effets.

Pratique 1 : Le programme d'intégration des nouveaux collaborateurs

Il permet aux salariés de comprendre les valeurs, les objectifs et les règles de fonctionnement de l'entreprise. Il facilite leur adaptation, développe leur sentiment d'appartenance et favorise leur engagement dès l'embauche.

Pratique 2 : Le management de proximité

Il repose sur l'accompagnement des salariés par les chefs de projet et les superviseurs, l'écoute de leurs besoins et la prise en compte de leurs suggestions.

Cette pratique renforce la confiance, améliore la communication, valorise les collaborateurs et encourage leur participation à l'amélioration continue.

Conclusion :

La réussite des projets de l'entreprise Autoroutes Al Amal repose autant sur la qualité des infrastructures que sur la valorisation du capital humain. La formation continue, le management participatif et l'implication des salariés constituent ainsi des facteurs essentiels de performance organisationnelle.