Introduction

Dans un secteur exigeant comme celui des travaux autoroutiers, la performance de l'entreprise ne dépend pas uniquement des moyens matériels et financiers. Elle repose également sur les compétences, la motivation, la sécurité et l'implication des collaborateurs.

À travers sa stratégie RH, l'entreprise Autoroutes Al Amal met en place plusieurs pratiques visant à développer les compétences, faciliter l'intégration des nouveaux salariés et renforcer leur engagement professionnel.

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

L'entreprise utilise la formation comme un instrument stratégique de gestion et de développement des compétences.

Cette démarche se manifeste à travers plusieurs actions :

- **Formation à l'intégration :** dès leur recrutement, les nouveaux collaborateurs bénéficient d'un programme d'accueil et d'intégration leur permettant de découvrir l'entreprise, ses activités et son organisation.
- **Formation technique et sécuritaire :** les visites de chantiers et les formations sur les normes de sécurité permettent aux salariés d'acquérir les connaissances nécessaires pour travailler dans des conditions adaptées aux exigences du secteur.
- **Formation aux valeurs de l'entreprise :** les ateliers consacrés au respect, à l'efficacité et à l'engagement environnemental favorisent l'appropriation de la culture organisationnelle.
- **Formation continue :** les chefs de projet et les superviseurs identifient les besoins en formation afin d'adapter les compétences des collaborateurs à l'évolution des activités et aux exigences des projets.

Ainsi, la formation permet de réduire les écarts entre les compétences disponibles et les compétences requises, d'améliorer la qualité du travail, de prévenir les risques professionnels et d'accroître la performance collective.

Conclusion partielle : la formation constitue un véritable outil de gestion prévisionnelle et de développement des compétences, et non une simple obligation administrative.

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

Le style de management qui ressort du texte est principalement un **management participatif**, associé à un management de proximité.

Ce style se caractérise par l'implication des collaborateurs dans l'amélioration du fonctionnement de l'entreprise et par l'importance accordée à la communication entre les responsables et les équipes.

Plusieurs éléments du texte justifient cette interprétation :

- Les chefs de projet et les superviseurs accompagnent directement les salariés sur le terrain.
- Ils identifient les besoins en formation des collaborateurs.
- Ils recueillent et transmettent les suggestions d'amélioration des employés.
- La direction reconnaît l'importance de la motivation et de l'encadrement des équipes dans la réussite des projets.

Le management de proximité favorise donc l'écoute, la disponibilité des responsables, la communication directe et la résolution rapide des difficultés rencontrées sur les chantiers.

Conclusion partielle : Autoroutes Al Amal adopte un management participatif et de proximité, car elle encourage le dialogue, l'écoute et la contribution des salariés à l'amélioration des activités.

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

Deux pratiques RH principales peuvent être identifiés :

Pratiques RH	Explications	Effets sur l'implication des salariés
Le programme d'intégration structuré	Il comprend des visites de chantiers, des formations à la sécurité et des ateliers sur les valeurs de l'entreprise.	Il facilite l'adaptation des nouveaux collaborateurs, développe leur sentiment d'appartenance et favorise leur adhésion à la culture de l'entreprise.
La gestion des ressources humaines de proximité	Les chefs de projet et les superviseurs accompagnent les salariés, identifient leurs besoins et transmettent leurs suggestions.	Elle renforce le dialogue, la confiance, la reconnaissance et la participation des salariés aux décisions d'amélioration.

Ces deux pratiques contribuent à développer un climat social favorable, à renforcer la motivation et à responsabiliser les collaborateurs.

Elles permettent également de réduire les risques de démotivation, de favoriser la coopération entre les équipes et d'améliorer la qualité du travail.

Conclusion générale

L'entreprise Autoroutes Al Amal illustre l'importance d'une gestion des ressources humaines orientée vers le développement des compétences et l'implication des salariés.

Grâce à la formation continue, à l'intégration structurée et au management de proximité, elle cherche à construire des équipes compétentes, motivées et responsables.

Cette démarche montre que la performance durable d'une entreprise dépend autant de la qualité de ses infrastructures que de la qualité de son capital humain.