

L'analyse des besoins en formation : qu'en font les acteurs quand le dispositif d'évaluation du personnel évolue ? Le cas du Beau Rivage Palace à Lausanne.

Véronique ANSELIN-CASAGRANDE, spécialisation Ressources Humaines

Directeur de mémoire : Dr. Erwan BELLARD, Université de Genève
Expert : Patricia ARMAND

Février 2017

L'analyse des besoins en formation : qu'en font les acteurs quand le dispositif d'évaluation du personnel évolue ? Le cas du Beau Rivage Palace à Lausanne.

Véronique ANSELIN-CASAGRANDE

Résumé

Cette étude porte sur les changements dans la relation entre évaluation annuelle et formation des collaborateurs que pourrait induire le passage d'un outil l'évaluation des valeurs d'un hôtel de luxe, comme le Beau Rivage Palace de Lausanne, à un système d'évaluation plus centré sur le poste et intégré dans un système SIRH.

Notre recherche nous a amené à poser différentes hypothèses et à vérifier si :

- dans un processus d'évaluation déclinant les responsabilités du poste, les demandes de formation sont plus importantes que dans un processus d'évaluation essentiellement centré sur les valeurs de l'entreprise ;
- dans un processus d'évaluation détaillant les différents types de responsabilités à évaluer, les demandes de formation sont davantage en lien avec ces responsabilités ;
- avec l'utilisation d'un système d'évaluation en ligne, il y a un lien plus systématique entre un résultat d'évaluation insatisfaisant et une demande de formation.

Les résultats de cette étude mettent en évidence que la relation faite par les collaborateurs entre évaluation et formation, s'établit au-delà du système (instrumenté) d'évaluation en lui-même et de manière plus individuelle et personnelle. Le changement du processus d'évaluation n'induit donc pas, de facto, un changement de pratique dans la relation à la formation.

Mots clés

Évaluation du personnel, analyse des besoins, formation, valeurs, poste, système SIRH.