



**Eksento Inc.**

*savoir • faire • être*

---

## **Rendement au travail et formation**

Dans bien des cas, les organismes qui demandent de la formation évoquent ce qu'ils considèrent être un problème de rendement. Les employeurs s'attendent souvent à retirer des résultats considérables de la formation qu'ils offrent à leur personnel. À moins que le problème de rendement découle bel et bien d'une lacune en matière de compétences, la formation n'offre pas nécessairement la solution la plus efficace. De nombreux facteurs influent sur le rendement au travail et, bien qu'une faille au niveau des compétences puisse être un facteur déterminant, les employeurs doivent veiller à déterminer tous les facteurs qui causent le problème.

Voici d'autres facteurs qui peuvent nuire au rendement :

- ✚ Les méthodes et les systèmes organisationnels;
- ✚ Les conséquences (ou le manque de conséquences);
- ✚ Les buts et les objectifs (ou l'absence d'objectifs);
- ✚ Des rôles et des responsabilités mal définis ou qui entrent en conflit;
- ✚ Les limites de ressources ou de technologie;
- ✚ Des problèmes de relations personnelles ou au sein de l'équipe.

Les organismes doivent aborder les problèmes de rendement de manière graduelle et globale. En s'attaquant d'abord aux facteurs qui nuisent le plus au rendement, ce qui peut ou non comprendre des sessions de formation, les organismes auront une bien meilleure chance d'apporter un changement réel.

## **PRISE DE CONSCIENCE**

*N'oubliez pas qu'une vraie décision se mesure par votre action. Si vous n'agissez pas, vous n'avez pas vraiment pris de décision.*

— Anthony Robbins

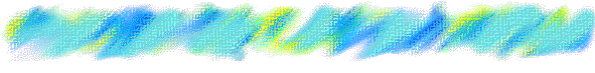
Un organisme doit *décider* sans équivoque de prendre part à la résolution des problèmes de rendement. Il peut être nécessaire d'offrir de la formation aux membres du personnel, mais cela ne représente souvent qu'une part de la solution. Si en revenant de la formation, l'employé ou l'employée n'a pas le soutien qu'il lui faut pour mettre en œuvre de nouvelles façons d'être ou d'accomplir ses tâches, les fonds investis pour la formation ne bénéficient que très peu à l'organisme.

L'organisme doit démontrer que ses décisions sont fermes en agissant de manière à confirmer l'engagement qu'il a pris de mettre en œuvre des solutions réelles. La formation n'est jamais une fin en soi; il s'agit d'un investissement continu qui vise à assurer le succès de l'organisme en veillant à la satisfaction des employés et au développement de leurs compétences.



## **SOLUTIONS DE FORMATION**

Prenez connaissance de notre  
**Programme de formation !**



---

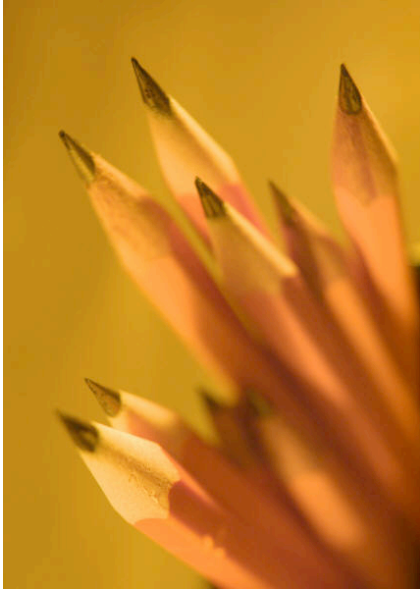
Visitez notre site Web pour en apprendre davantage au sujet de Eksento Inc.

**[www.eksento.com](http://www.eksento.com)**

---

**UN NOUVEAU SERVICE !!!**

*Le Mot juste — The Write Word*  
[Révision linguistique]



**Vous aimez dialoguer et délibérer?  
Visitez [www.C2D2.ca](http://www.C2D2.ca) pour plus d'information  
sur le congrès qui aura lieu à Ottawa  
en octobre 2005.**



Le présent bulletin a été préparé par Jeannine Ouellette,  
directrice, Développement du curriculum

**LECTURE D'ÉPREUVE :**

- Identifier et corriger des coquilles, des erreurs typographiques et orthographiques, des erreurs grammaticales et de ponctuation;
- Assurer une cohérence quant à la mise en page;
- Apporter des améliorations en matière de style et de clarté.

**RÉVISION PARALLÈLE :**

- Comparer le texte traduit à sa version originale pour s'assurer que le message est bien rendu;
- S'assurer qu'aucun élément n'a été oublié ou ajouté;
- Identifier et corriger les erreurs de typographie, d'orthographe et de grammaire.