

# LE PERSONA : RRH EN CHARGE DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Quand on parle non plus de **formations techniques** (sécurité, habilitations, CACES, etc.) mais de **formations managériales dans les secteurs du service ou du TP**, les peurs et freins du RRH changent un peu. On touche à un sujet plus sensible : le **management d'équipes terrain** (souvent hétérogènes, multiculturelles, parfois peu habituées à la formation managériale).

Voici les **peurs concrètes d'un RRH formation du secteur des services ou du TP lorsqu'il choisit un prestataire extérieur pour le management** :

---

## 1. Peurs liées à la légitimité du prestataire

- **Manque de connaissance du terrain** : peur que le formateur parle de management "idéalisé" de bureau, loin des réalités d'un chef de chantier qui doit gérer délais, sécurité et météo.
- **Rejet des managers terrain** : crainte que les participants jugent le formateur peu crédible parce qu'il n'a pas vécu le stress quotidien d'un chantier.
- **Discours trop "académique"** : peur que les concepts (coaching, leadership, soft skills) paraissent trop abstraits et déconnectés du concret.

---

## 2. Peurs liées à la culture et à l'adhésion

- **Résistance des managers de terrain** : "encore une formation qui ne sert à rien, moi je dois livrer le chantier".
- **Manque de prise en compte du contexte BTP** : des équipes très opérationnelles, souvent pressées par les délais, peu disponibles pour la formation.
- **Choc culturel** : peur que les méthodes proposées (management participatif, feedback positif, co-développement) soient perçues comme "bisounours" par des managers habitués à un style directif.

### 3. Peurs liées à la praticité et l'efficacité

- **Peu d'impact terrain** : crainte que la formation reste au niveau "intellectuel" et ne change pas les pratiques managériales au quotidien.
  - **Manque de transfert** : peur que les managers formés n'appliquent rien sur le chantier, faute de suivi concret.
  - **Durée et disponibilité** : difficulté à dégager du temps pour des chefs de chantier ou conducteurs de travaux déjà sous pression.
- 

### 4. Peurs liées à l'image et la crédibilité interne

- **Manque de reconnaissance des managers** : si la formation est mal choisie, le RRH risque de perdre en crédibilité ("ils ne comprennent rien à nos métiers").
  - **Inadéquation des exemples** : peur que le formateur prenne des cas de bureau ou d'autres secteurs, et que les managers ne s'y retrouvent pas.
  - **Imposition "descendante"** : risque que la formation soit vécue comme une contrainte imposée par les RH plutôt qu'un vrai levier de développement.
- 

### 5. Peurs liées au ROI et à la pérennité

- **Pas de résultats mesurables** : crainte de ne pas pouvoir prouver que la formation a amélioré la communication, réduit les tensions ou renforcé la sécurité.
  - **Pas de suivi post-formation** : peur que les managers retombent vite dans leurs habitudes sans accompagnement terrain.
  - **Investissement perçu comme coûteux** : risque que la direction questionne la valeur ajoutée si les résultats ne sont pas visibles rapidement.
- 

En résumé, pour la **formation managériale dans le BTP**, le RRH a surtout peur de :

1. **Choisir un prestataire perçu comme hors-sol** (pas assez concret, pas assez légitime).
2. **Perdre l'adhésion des managers terrain** (formation trop éloignée de leur réalité).
3. **Investir sans impact mesurable** (pas de changement durable dans les pratiques).