

# Formation

## Evaluation des performances et Gestion des Carrières

**Référence :** GRH 04

**Durée<sup>1</sup> :** ...

**Date :** ...

**Type de formation :** *Inter-Entreprise*

**Lieu :** INTERNALE CONSULTING-CASABLANCA (MAROC)

### Prix et modalités de paiement

Le bulletin d'inscription doit être accompagné du justificatif du règlement des frais de participation, par virement à l'ordre de :  
INTERNALE CONSULTING, Coordonnées bancaires :

**Attijariwafabank SUCC. YACOUB EL MANSOUR**

Code Banque	Code Ville	Référence du Compte	Clé de contrôle	Code SWIFT
007	780	00 01155000001141	80	BCMAMAMC

### Avantages:

- ✦ **Chaque participant reçoit au choix un ordinateur portable, une tablette 4G ou un bilan de santé**
- ✦ **Le Petit déjeuner**
- ✦ **Le transfert vers le lieu de formation pendant toute la durée de la formation**
- ✦ **Une Clé USB pour le stockage de vos données**
- ✦ **Une Carte SIM**



<sup>1</sup> Le volume Horaire est étalé sur le nombre de semaines indiqué

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ✚ Définir et mettre en place une politique de gestion des carrières.
- ✚ Reconnaître les processus et outils pour optimiser la gestion des talents et la mobilité interne dans son entreprise.
- ✚ Mener à bien une démarche d'évaluation des performances à travers les différents outils disponibles ;
- ✚ Réaliser un bilan des compétences et piloter un parcours de professionnalisation.

### PUBLIC CIBLE

- Responsable ressources humaines
- Responsable formation
- Chefs d'équipe...

### METHODES PEDAGOGIQUES

- Pédagogie interactive, participative, une série de discussions fera l'objet d'échange entre les participants et le formateur.
- Etude de cas pratique en atelier.
- S'entraîner à réaliser une carte des métiers et un référentiel des compétences à partir d'un cas pratique.
- Réalisation par les stagiaires d'un plan d'action individuel pour la mise en place d'un processus d'évaluation de la performance.

### PROGRAMME DE FORMATION

#### Contexte et champ lexical de la gestion performance des carrières

- Le Champ lexical
- Place du processus de la performance des employés dans un modèle de mobilisation
- Développement des compétences et l'évaluation de la performance
- Inscrire l'évaluation et la gestion des carrières dans la GPEC

#### Les outils de la gestion des carrières :

- Référentiel des Emplois et des compétences,
- La gestion des compétences
- Les objectifs comme levier d'amélioration
- Les entretiens annuels d'évaluation des performances

#### Mettre en œuvre la politique de gestion des carrières

- Repérer et développer les potentiels, les talents
  - Définir les critères pour apprécier le potentiel et construire des grilles de potentiel
  - Piloter des revues de personnel ou "people reviews"
- Éléments déclencheurs et les différents types de mobilité
- Construire une politique de mobilité interne
  - Les différents acteurs, étapes et conditions de succès
  - La charte de mobilité
- L'entretien d'orientation et de mobilité interne
- Cas spécifique du plan de succession (ou de remplacement)
  - Analyser les besoins en compétences du poste identifié,
  - Identifier les successeurs potentiels en interne (mobilité interne) ou externe, le cas échéant

- Définir les modalités de la prise de fonction : contrat de travail, période probatoire, temps de passation ...
- Préparer Les individus concernés par la succession : Formation, temps d'adaptation...

### Le processus d'évaluation de la performance

- Relation activités, objectifs et performance
- Arrimer l'évaluation des employés à un système de gestion de la performance organisationnelle ;
- Mettre en place un processus de gestion continue visant l'évaluation de la performance ;
- Bâtir un plan de développement approprié en fonction de l'atteinte des objectifs ;
- Bâtir un plan de formation ciblé en fonction d'écarts de performance.

### Les façons de faire et les outils pertinents

- S'inspirer des meilleures pratiques en matière d'évaluation des performances des employés ;
- Identifier les méthodes pour définir les critères d'évaluation de la performance ;
- Élaborer des formulaires et des méthodes d'évaluation de la performance.

### Le superviseur : un « facilitateur »

Reconnaître la performance : Connaître les différentes pratiques de reconnaissance de la performance