



COURS D' :ASPECTS PRATIQUES DES RH .

CHAPITRE III: L'Evaluation de la performance et Gestion des talents.

NIVEAU: Master I en Management des ressources humaines.

Réalisé par: Oumar
Diallo

Encadré par: Mme Zineb
Jawhari

2024-2025

PLAN

INTRODUCTION

I-Objectifs et importance de l'évaluation des performances

II-Méthodes et outils d'évaluation(360°,KPIs,entretiens annuels, etc.)

III- Gestion des talents et planification des successions

IV-Feedback et coaching pour améliorer la performance

V-Evaluation et Développement des talents

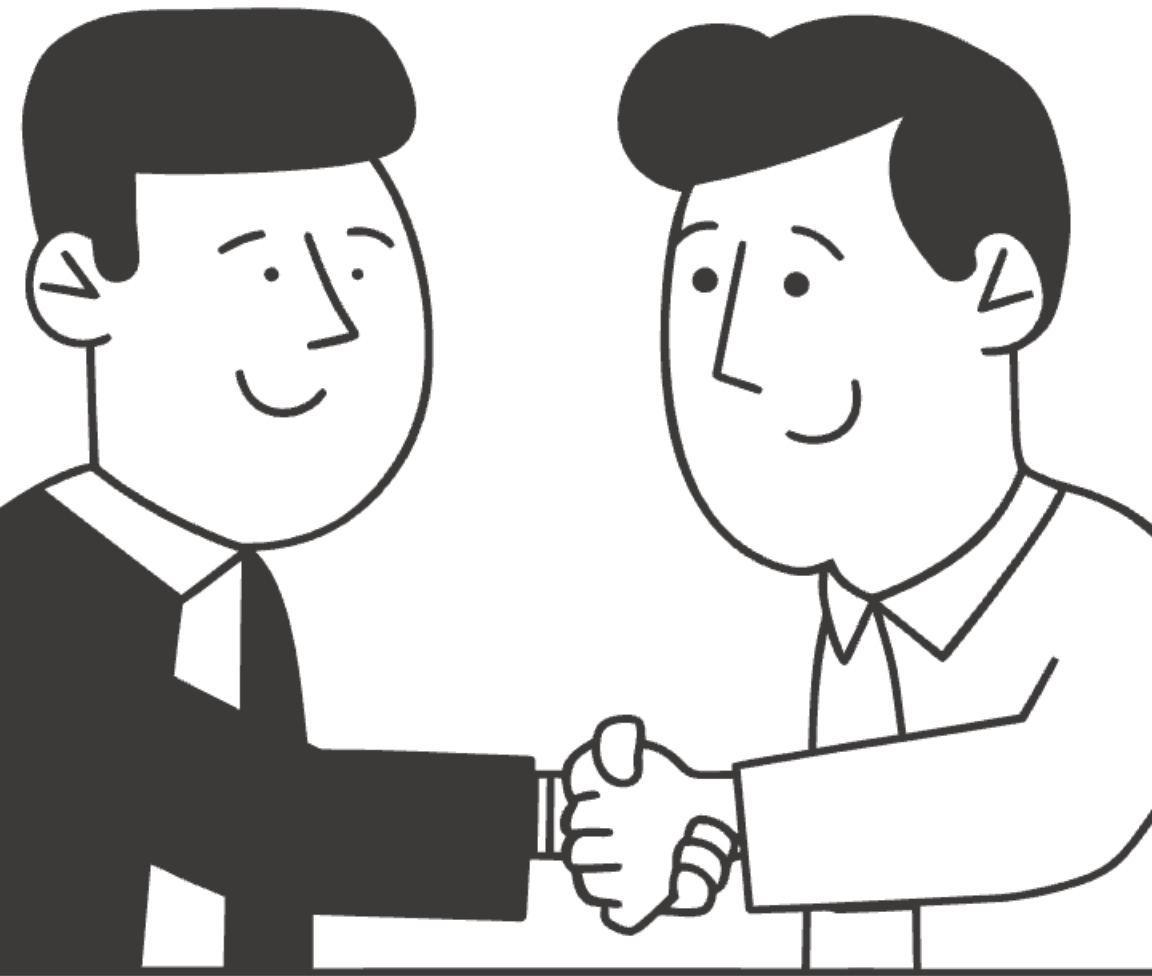
VI-Cas Pratique

Conclusion

Chapitre III: L'Évaluation de la Performance et la Gestion des Talents.



L'évaluation de la performance et la gestion des talents sont devenues des leviers stratégiques essentiels pour la croissance des organisations modernes. Elles permettent d'optimiser le potentiel humain tout en alignant les efforts individuels avec les objectifs globaux de l'entreprise. Cette présentation vous guidera à travers les concepts clés, les méthodologies et les bonnes pratiques qui favorisent un management performant des collaborateurs.



Introduction : Enjeux de l'Évaluation et de la Gestion des Talents

1 Performance dans un environnement concurrentiel

Dans un marché toujours plus compétitif, la performance des employés est un facteur déterminant du succès organisationnel.

2 Complémentarité des pratiques

L'évaluation des performances et la gestion des talents fonctionnent main dans la main pour maximiser la valeur du capital humain.

3 Optimisation du capital humain

L'objectif principal est d'assurer la réussite de l'entreprise par une meilleure valorisation et développement des talents.



I-Objectifs et Importance de l'Évaluation des Performances

A-Diagnostic précis

Identifier clairement les forces et faiblesses des collaborateurs pour mieux orienter leurs missions.

C-Mésure d'objectifs

Évaluer l'atteinte des objectifs individuels et collectifs afin de garantir une cohérence d'équipe.

B-Décisions stratégiques

Servir de base solide pour les décisions de rémunération, promotion et reconnaissance.

D-Engagement renforcé

Améliorer la communication entre managers et employés, renforçant leur motivation et implication.

Selon SHRM, 89% des entreprises pratiquent une évaluation annuelle, preuve de son rôle central dans la gestion des ressources humaines.

II-Méthodes et Outils d'Évaluation

Évaluation 360°

Recueil de feedbacks complets venant des collègues, managers et clients, pratiqué par des entreprises comme Google.

KPIs

Indicateurs clés de performance tels que taux de vente, délais respectés et qualité du service, utilisés par Amazon.

Entretiens annuels

Moment formel d'échange dédié à la revue des performances et des objectifs, utilisé chez Orange.

III-Gestion des Talents et Planification des Successions

- 1** *Identification des hauts potentiels*
Repérer les talents clés pour les accompagner vers des postes stratégiques.
- 2** *Plans de carrière individualisés*
Développer des parcours adaptés aux aspirations et compétences des employés.
- 3** *Préparation des futurs leaders*
Former la relève pour assurer la pérennité et la performance de l'organisation.
- 4** *Continuité des compétences clés*
Maintenir un vivier de compétences indispensable à la compétitivité.

Unilever illustre cette pratique avec son programme de succession en place depuis 20 ans, garantissant sa stabilité.



IV-Feedback et Coaching pour Améliorer la Performance

Feedback régulier

Outils motivants favorisant l'amélioration continue, comme le système 'Check-in' chez Adobe.

Coaching individuel

Encadrement personnalisé pour développer compétences et leadership, pratiqué chez Google avec leur Career Coach.





V-Lien entre Évaluation des Performances et Développement des Talents

Orienter le développement

Les résultats d'évaluation guident la formation et les parcours professionnels.

Proposer des formations ciblées

Offrir des opportunités d'apprentissage en adéquation avec les besoins identifiés.

Aligner objectifs individuels et organisationnels

Créer une synergie entre la croissance des employés et celle de l'entreprise.

Créer un cercle vertueux

Stimuler performances et développement dans une dynamique continue.

McKinsey souligne que les entreprises investissant dans le développement des talents enregistrent une croissance supérieure de 15%.

VI-Cas Pratique : Mise en Place d'un Système d'Évaluation Performant

Étapes clés

- Définition claire des objectifs
- Choix adapté des outils d'évaluation
- Formation des managers
- à la démarche

Suivi et ajustement

Analyse des résultats et adaptation continue pour améliorer l'efficacité.

Communication transparente renforçant la confiance des collaborateurs.

Par exemple, Société Générale utilise un système digitalisé d'évaluation pour une gestion optimale et moderne des performances.

Conclusion : Vers une Gestion des Talents Optimisée

Complémentarité essentielle

L'évaluation de la performance et la gestion des talents se renforcent mutuellement.

Performance et avenir

Ces pratiques favorisent la réussite actuelle tout en préparant l'avenir de l'entreprise.

Investir dans les talents

Un gage indispensable pour garantir le succès pérenne dans un contexte compétitif.



M E R C I