



La solution **GPD** de Sciquom vous aidera à définir et à mettre en œuvre votre stratégie en management du capital humain à travers l'alignement du développement personnel sur le développement organisationnel.

FACTEURS CRITIQUES DANS LE MANAGEMENT DU DÉVELOPPEMENT DE VOTRE CAPITAL HUMAIN :

- Connaissez vous réellement le retour sur investissement des argents dépensés en formation de votre personnel ?
- Avez-vous un processus robuste qui fait le lien entre la performance de votre entreprise et le développement des compétences de votre capital humain ?
- Connaissez vous les résultats attendus de votre plan annuel de formation ? Est-il réellement optimal ?

Contactez Sciquom Conseil :

Ammar Hadj Messaoud : (213) 021 85 64 62



S VUE D'ENSEMBLE DE LA SOLUTION GPD DE SCIQUOM

GESTION DE LA PERFORMANCE ET DU DEVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN (GPD)

LA SOLUTION GPD S'ADRESSE AUX ORGANISATIONS QUI DÉSIRENT MAXIMISER LE RETOUR SUR INVESTISSEMENT DANS LA CAPITAL HUMAIN EN METTANT EN PLACE UN SYSTÈME DE GESTION DE LA PERFORMACE ET DES COMPÉTENCES

LE CHALLENGE DE VOTRE MISE À NIVEAU À TRAVERS UN SYSTÈME DE GESTION DE LA PERFORMANCE ET DES COMPÉTENCES

Un des principes fondamentaux de la philosophie de toute entreprise ou institution, est d'utiliser à son maximum le potentiel individuel de son personnel, afin de viser l'excellence à tous les niveaux, et ainsi assurer la croissance et sa stabilité future. L'entreprise apprenante est un dispositif qui valide l'idée que la richesse est à la fois les hommes, les démarches et les processus. Devenir apprenant, c'est pour une entreprise commencer par « désapprendre », c'est-à-dire renoncer à certaines pratiques acquises pour une ouverture permanente à de nouvelles attitudes au travail.

En effet, la convergence du manque de main-d'œuvre habile conjuguée à l'instabilité de l'économie globale a créé un paradoxe intéressant pour les organisations : **comment gagner la plus grande productivité de la main-d'œuvre existante et, en même temps, motiver et retenir des atouts humains précieux ?**

Pour les organisations qui veulent sauvegarder leur marché, la plus grande priorité du management du capital humain est le « développement de talents ». De plus, les deux besoins les plus importants à considérer dans le développement organisationnel pour accomplir les objectifs relatifs au management du capital humain est de fournir la visibilité et « l'empowerment » aux employés à travers un plan de progrès personnel relativement à la carrière et au développement.

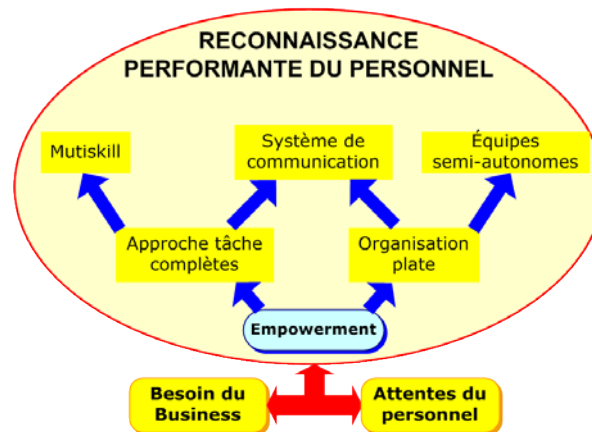
Il y a beaucoup de défis à relever pour réussir la mise en œuvre d'une stratégie de performance et de développement des employés. Les champions (DRH) doivent être capables de gagner, en premier lieu, l'adhésion des actionnaires. Ils devraient être capables de montrer au leadership sénior de l'entreprise ou de l'institution (Top management) comment la gestion efficace de la performance améliore la productivité, la rétention, la satisfaction et la performance globale de l'organisation. En second lieu, ces champions devraient être capables de « vendre » (convaincre) ce plan aux employés en prouvant sa valeur dans leurs propres plans de développement de carrière. La clé du succès réside, cependant, dans la capacité de déterminer ce qui fait la réussite dans un rôle professionnel et un environnement de travail déterminés, de fournir la ligne de mire dans les progrès du développement à la fois pour les employés et leurs gestionnaires, ainsi que de déterminer quels paramètres doivent être utilisés pour aligner les employés sur les objectifs de l'entreprise. En outre, ils devraient clairement définir et communiquer aux employés les paramètres sur lesquels ils seront évalués.

La solution GPD

Notre solution GPD propose une stratégie d'alignement du développement personnel sur le développement organisationnel en maximisant le retour sur investissement dans le capital humain. Le système de GESTION DE LA PERFORMANCE ET DU DÉVELOPPEMENT conçu par SCIQUOM, faisant partie intégrante du programme de GESTION DE L'EXCELLENCE, constituera, pour votre entreprise ou institution, un outil essentiel dans la gestion des ressources humaines et permet de rencontrer les objectifs suivants :

- Avoir une démarche visant une meilleure communication entre les gestionnaires et leurs employés afin de clarifier le rôle de l'employé et sa contribution dans l'organisation.
- Établir des objectifs et des indices de mesures en terme d'habiletés à manifester, de comportements désirés et des résultats à atteindre.
- Mettre sur pied des plans d'action et les exécuter et faire des révisions périodiques de la performance et une évaluation annuelle.
- Élaborer un plan de développement pour l'employé.
- Communiquer, renforcer et respecter les valeurs organisationnelles de l'entreprise ou de l'institution.

Notre stratégie d'approche est basée sur l'alignement de vos indicateurs pilotes stratégiques avec les besoins de développement personnel pour développer une feuille de route d'une solution adaptée et fondée sur votre chaîne de valeur.



S VUE D'ENSEMBLE DE LA SOLUTION GPD DE SCIQUOM

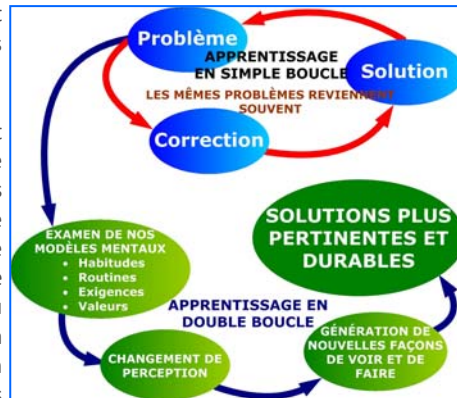
GESTION DE LA PERFORMANCE ET DU DEVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN (GPD)

Notre approche dans la définition et la mise en œuvre de votre stratégie de GPD

Sciquom conseil a une approche globale, centrée sur l'entreprise, fondée sur les besoins en performances et en compétences, pour conduire une stratégie de management du capital humain (HCM) qui fournit une valeur réelle. En alignant vos objectifs stratégiques d'affaires, les comportements désirés et les habiletés techniques à manifester, notre approche optimise les avantages et minimise les ressources de votre investissement. La mise en œuvre de notre système GPD conjuguée à notre approche de gestion du changement vous fera passer effectivement d'une gestion administrative à la gestion des compétences de vos ressources humaines.



Notre méthodologie est basée sur une approche «HOT», c'est-à-dire qu'elle intègre les trois volets fondamentaux d'une entreprise pour implanter une amélioration réussie et durable, ces volets concernent les aspects humains, organisationnels et techniques.



Notre approche est particulièrement appropriée lorsque l'on veut mobiliser une équipe à la réalisation de changements majeurs. La réussite de tels projets bute souvent au mur des anciennes façons de faire. Lorsque plusieurs moyens ont été essayés pour faire évoluer une situation ou qu'un problème semble impossible à résoudre, l'apprentissage dans l'action devient l'une des méthodes les plus pertinentes. Elle permet des percées et des résultats durables. Elle ranime le courage et l'engagement.

Il est recommandé que le projet pilote soit exécuté pour l'équipe dirigeante. C'est-à-dire que le système de gestion de performance et de développement doit être en premier appliqué à l'équipe dirigeante. C'est le PDG qui déclinera ses objectifs à l'équipe des cadres qu'il dirige.

Le personnel d'une entreprise ou d'une institution, quelque soit son niveau hiérarchique, ne peut s'impliquer et se développer que s'il existe un système de mesure adéquat qui fait le lien entre les performances opérationnelles et les capacités managériales transverses. À partir de la mise en place d'un tel système de gestion de performance et de développement l'Entreprise peut s'assurer de l'adéquation de ses ambitions avec ses compétences. Pour cela le plan d'action à mettre en place doit permettre :

- De former les gestionnaires sur les systèmes de mesure de performances viables incluant le positionnement stratégique.
- Développer et valider les liens clients/fournisseurs à travers des normes de rendement et de développement personnel.
- Développer des mesures par catégories de personnel et des corps de métiers.
- Intégrer et valider les mesures pendant une période de temps.
- Former le personnel.
- Déployer les mesures à travers l'entreprise.

La valeur livrable

La valeur livrable dans l'élaboration et l'exécution d'une stratégie GPD comprend :

- Développement d'une vision
- Coaching et formation/action à une équipe pilote dirigeante (divers cours de formation selon vos besoins)
- Systématisation du processus de performance et de développement.
- Réactualisation des rôles et responsabilités.
- Définition des habiletés spécifiques à développer par corps de métier
- Définition des valeurs organisationnelles à mettre en place
- Rédaction de la procédure et élaboration des formulaires.
- Gestion du changement que cela implique
- Réactualisation des sections pertinentes de votre système de management de la qualité s'il ya lieu.



VOTRE PARTENAIRE FIABLE POUR DES SERVICES VIABLES QUI VOUS INSPIRERA VOTRE PROCHAIN SUCCÈS



A propos de SciQuom Conseil :

Notre mission est d'aider nos clients à améliorer leurs capacités compétitives afin de prendre le contrôle effectif de leur marché respectif, atteindre leurs objectifs de rentabilité et actualiser leur mission. Nous sommes pour nos clients un fournisseur de services-conseils et de produits conçus pour leur permettre de relever les défis qui leurs sont posés par la gestion du savoir-faire et de l'information.

Nos services incluent la consultation et la formation en réingénierie des processus, en techniques de production à valeur ajoutée, en qualité totale, en pilotage de changement et en implantation de systèmes et approches ERP/GPAO.

Notre approche est distinctive et unique. C'est une approche holistique « Just-In-Time » qui maximise le retour sur investissement. Elle est axée sur la collaboration et le transfert des connaissances, à nos clients, tout au long de chaque engagement.

Pour plus d'information appelez nous au (213) 021 85 64 62 ou visitez notre site web : www.sciquom.com

SciQuom Conseil

Route du nouveau stade,
les oranger, Rouiba (Alger)
contact@sciquom.com

Tél.: (213) 021 85 64 62 /56

Fax.: (213) 021 85 64 73