



2019

Fiche Technique de TQM Performance Module Talent



Moufid Karray
www.karray-group.com

TQM Performance comporte trois Macro-Modules WEB 100% intégrés

Pilotage

- ❖ Conception de Tableaux de bord intégrés avec votre base de données interne (Via des Requêtes SQL)
- ❖ Gestion des actions avec Workflow intégré avec votre messagerie (Lotus, Outlook, ...)
- ❖ Gestion des réunions avec suivi automatique des décisions et actions
- ❖ Rapport de revue de direction générée automatiquement
- ❖ Gestion des projets avec suivi intégré



Qualité

- ❖ OHSAS 18001 - Santé et Sécurité de Travail
- ❖ ISO 27001 - Sécurité Informatique
- ❖ ISO 31000 - Management des Risques
- ❖ ISO 22000 - Bonnes Pratiques d'Hygiène
- ❖ ISO 14001 - Environnement (en cours)
- ❖ Gestion électronique des documents ISO
- ❖ Gestion des Audits et des Auditeurs
- ❖ Gestion des Réclamations Client
- ❖ Gestion des Non Conformités
- ❖ Veille Réglementaire
- ❖ Evaluation Fournisseur
- ❖ Dispositifs de Mesure
- ❖ Réclamation Fournisseur
- ❖ Gestion des Fiches Fonctions et Processus

Talent

- ❖ Gestion des Formations (offre et demande)
- ❖ Gestion des Audits Sociaux
- ❖ Gestion des Catalogues des tâches
- ❖ Gestion des Compétences et des Carrières
- ❖ Gestion des Employés et des Postes
- ❖ Convention d'Objectif
- ❖ Agenda

Table des matières

1 Module Référentiels et Dictionnaires.....	5
1.1 Principales fonctionnalités	6
1.2 Démarche de mise en œuvre	11
1.3 A-t-on besoin de formation particulière?	11
2 Module Evaluation 360°	12
2.1 Principales fonctionnalités	12
2.2 Quel type de compétences peut-on gérer?	17
2.3 Quelle démarche pour le mettre en place ?	18
2.4 A-t-on besoin de formation particulière?	18
3 Module Formation.....	19
3.1 Principales fonctionnalités	19
3.2 Quelle démarche pour le mettre en place ?	23
3.3 A-t-on besoin de formation particulière?	23
4 Modules en cours de développement.....	24
4.1 Audit Social.....	24
4.2 Système de valeur	24
4.3 Audit de la communication interne	24
4.4 Gestion des recrutements.....	24



*Innovative
Solutions*

For Better

*Business
Performance*

La présente fiche technique documente essentiellement le module **Talent** de **TQMPerformance**, un progiciel de gestion intégrée compétences-performance « GICP » conçu par des experts en Management Intégré qui ont décidé de mettre à votre disposition leurs riches expériences internationales (Nations Unies, USA, Canada, France, Allemagne, Malaisie, Moyen Orient, Turquie, Belgique, Russie...)

TQMPerformance est 100% développé en Tunisie par des Cadres et Ingénieurs Tunisiens de la société Moufid Karray Consulting, filiale du Groupe "International Consulting" qui œuvre depuis plusieurs années sur le marché International de la formation & du conseil à forte valeur ajoutée (ERP & Decision Making Systems, Knowledge Management, Business Process Reengineering, ISO Certification...).

Grâce à l'expertise distinguée et la formation multidisciplinaire de ses consultants, Moufid Karray Consulting a apporté du conseil stratégique et opérationnel pour plusieurs entreprises et a eu la reconnaissance d'effort de plusieurs instances publiques.

A titre d'exemple, ci-après quelques projets menés par nos consultants au niveau International durant les 30 dernières années:

- 2015 Nations Unies – Mission de Consulting Pédagogique ToT pour les Cadres des Nations Unies sur les thèmes (Leadership, Communication, Coaching, Stress Management, Project Management, Teambuilding, Emotional Intelligence...)

- 2010 Moyen Orient – Mission de training des Conseiller du Soltan Kabous sur la gestion stratégique dans le contexte de sécurité nationale
- 1997-1999 Amérique du Nord - Projet d'amélioration des modèles de Risk Assessment & Contingency Planning utilisés pour mener les exercices militaires au 1CAD/CANR - Commandement des Forces Aériennes Canado-Américaines.
- 1992-1993 Europe - Projet de Modélisation du Savoir-Faire des experts Européens. Il s'agit du développement d'un système de management des connaissances garantissant la pérennité du savoir-faire en conception chez Renault (en France).
- 1995-1996 Asie - Group Decision Maker : Projet de création d'un centre d'aide à la décision pour le Gouvernement Turque rationalisant les décisions d'investissement en R&D au niveau des Projets de mise à niveau des SI.

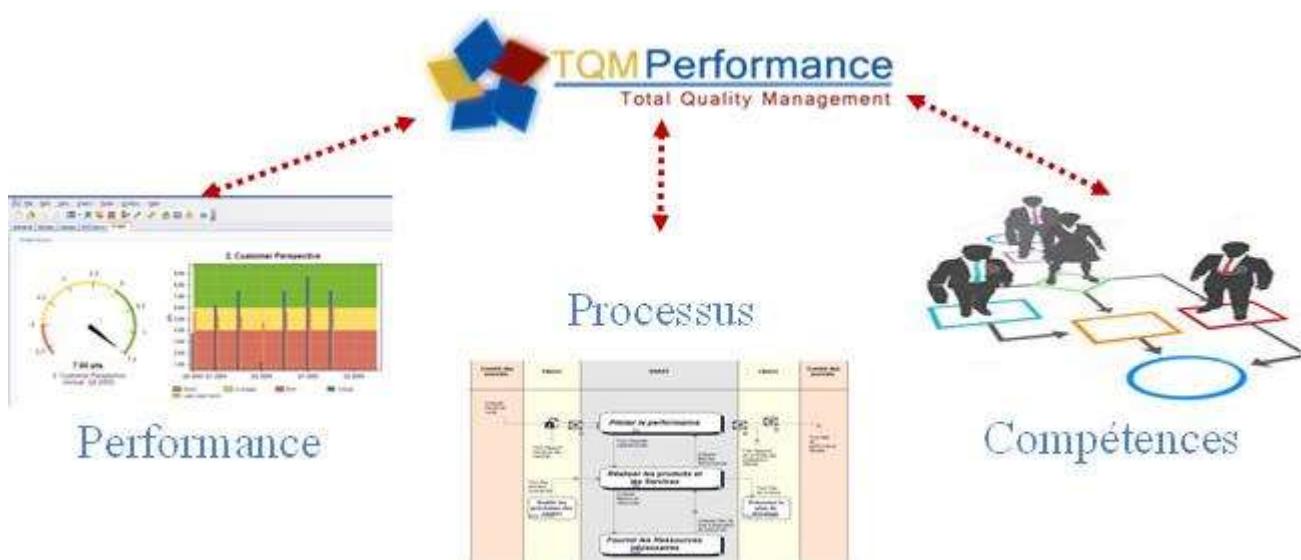
Grâce à une équipe internationale de Consultants Multidisciplinaires, qui a crue en nos compétences Tunisiennes et qui a décidé d'investir en R&D en Tunisie plutôt qu'à l'étranger, **TQMPerformance** est une solution 100% Tunisienne.

TQMPerformance intègre aujourd'hui le savoir-faire de plusieurs dizaines d'années d'expertise internationale acquise par les compétences Tunisiennes et mise à votre disposition dans une seule solution de pilotage intégré qui garantit le succès de toute entreprise désirant moderniser son système de Management tout en respectant les Normes Internationales de l'ISO.

TQMPerformance comporte essentiellement trois Modules de pilotage intégré. Ces 3 Modules de **TQMPerformance** interagissent entre eux pour fournir une solution complète 100% WEB avec Workflow intégrée permettant de :

- Garantir un accès rapide à toute information utile partout dans votre entreprise quelle que soient sa nature et sa source
- Piloter rapidement et de manière intégrée les compétences et la performance individuelle (par ressource) et collective (par département, service...) et aider dans les décisions relatives à l'affectation optimale des ressources.
- Migrer aisément de la gestion classique à la bonne gouvernance en maîtrisant mieux les coûts et la qualité des produits et services offerts.

TQMPerformance rend naturellement votre entreprise conforme à toutes les Normes et standards internationaux de l'ISO (9001, 27000, 14000, ISO/TS...).



Module Talent de **TQMPerformance**

Le module **Talent** de **TQMPerformance** est un élément indispensable pour atteindre l'excellence. Il vous permet d'évaluer de manière stratégique les talents dont vous disposez - et les talents dont vous avez besoin afin d'atteindre et dépasser les objectifs de votre entreprise.

Le module **Talent** de **TQMPerformance** vous permet de développer et appliquer des modèles de gestion des compétences, des profils de réussite et des fiches de fonction, dans le but d'aligner les talents requis aux besoins spécifiques de votre entreprise et de les y intégrer.

Le module **Talent** de **TQMPerformance** va de l'évaluation des talents actuellement disponibles aux prévisions de vos besoins futurs. Le processus comprend des recommandations quant à la formation du personnel, l'intégration des nouveaux collaborateurs, le développement et la stimulation des talents et l'alignement des performances sur vos orientations.

1 Module Référentiels et Dictionnaires

Le Module **Talent** de **TQMPerformance** vous guide dans la mise en œuvre, de manière structurée et progressive, de la gestion des compétences conformément

aux normes et standards internationaux tout en vous fournissant la flexibilité nécessaire pour concevoir vos propres référentiels.

L'approche GICP intégrée dans le module **Talent** de **TQMPerformance** commence par la constitution du « dictionnaire des tâches » là où on décrit toutes les tâches, activités et processus exécutées au niveau de votre entreprise.

Ensuite, le Module **Talent** de **TQMPerformance** vous guide pour préparer votre « référentiel métier » qui décrit et organise toutes les fonctions que comporte l'entreprise ainsi que les postes : situations auxquelles les travailleurs seront confrontés dans leur pratique professionnelle.

Sur la base de ce référentiel métier, on élabore les « référentiel de compétences » fondamentales, techniques et comportementales là où on décrit toutes les compétences nécessaires pour résoudre les situations décrites dans le référentiel métier.

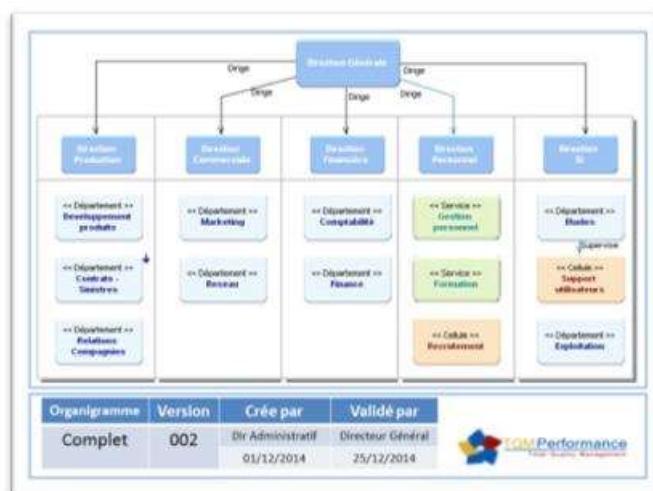
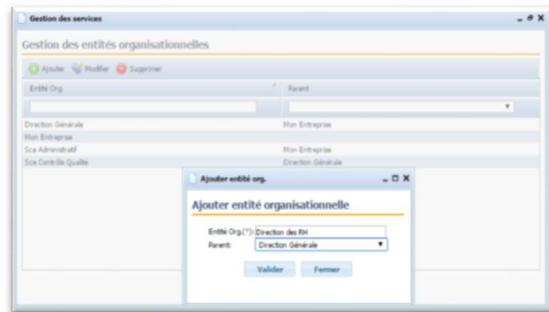
Ensuite, le Module **Talent** de **TQMPerformance** vous permet de définir d'une part un « référentiel de formation » qui permet de documenter comment on va agir pour que les employés maîtrisent effectivement les compétences nécessaires et d'autre part un « référentiel d'évaluation » qui permettra l'évaluation des compétences réelles des employés afin d'élaborer des plans individuels de formation.

1.1 Principales fonctionnalités

Talent de **TQMPerformance** est un outil paramétrable très puissant qui permet de créer autant de référentiels que vous avez besoin tout en gardant précieusement l'historique de création et exploitation.

1.1.1 Crédit du Référentiel des Unités Organisationnelles

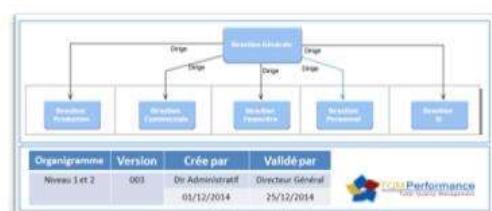
Talent vous permet de créer vos propres unités organisationnelles ainsi que les liens hiérarchiques. De plus, il garde précieusement l'historique de création, modification ou de suppression de toute unité organisationnelle.



A la base des informations saisies au niveau du module unités organisationnelles, Talent vous permet de générer tous vos organigrammes.

En plus de la génération automatique des diagrammes classiques. Talent exprime visuellement la typologie de vos structures organisationnelles en (direction, département, service, unité...)

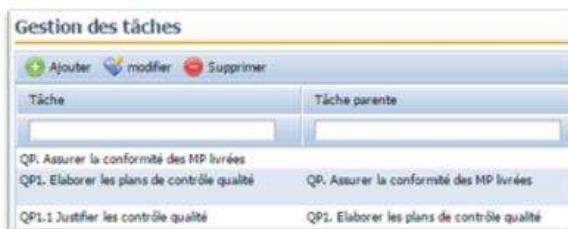
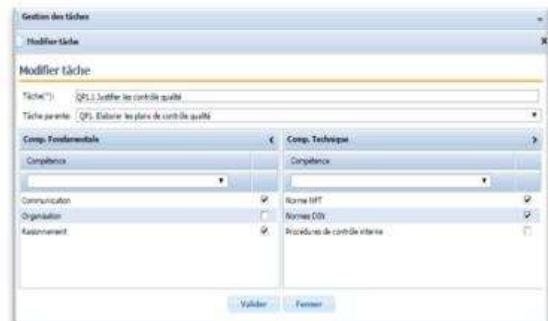
Les capacités de décomposition hiérarchique de Talent permettent la représentations "zoomée" de chaque niveau hiérarchique ou fonctionnel.



Talent permet de gérer les différents aspects organisationnels d'une entreprise, et en particulier, la décomposition en unités organisationnelle, la répartition géographique en sites, les niveaux de responsabilité de chaque structure ...

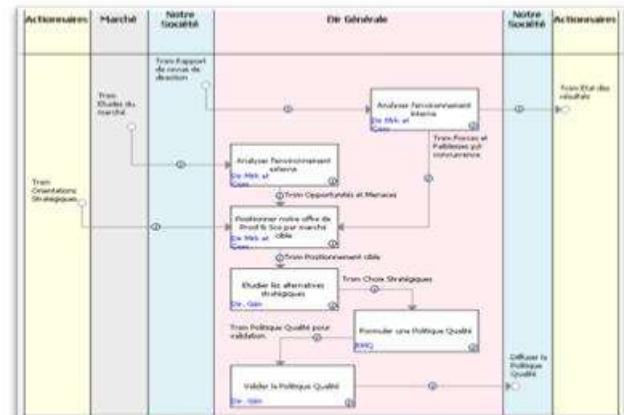
1.1.2 Créeation du « Dictionnaire des Tâches »

Le Module **Talent** de **TQMPerformance** vous permet de créer votre propre catalogue des tâches et de l'enrichir au fur et à mesure. Il garde précieusement l'historique de création, modification et suppression des tâches.



Le catalogue des tâches vous permet aussi de créer une arborescence illimitée allant des Macro-Processus aux tâches les plus élémentaires.

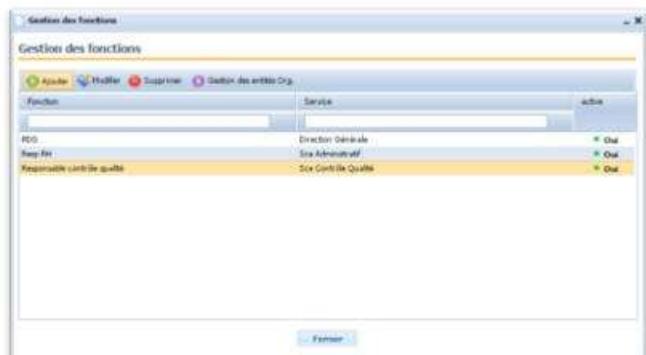
En plus des tâches saisies directement sur le module **Talent**, le catalogue des tâches peut s'interfacer avec la cartographie des processus de votre entreprise intégrant automatiquement toutes les tâches techniques et managériales déjà modélisées.



Dans ses versions futures, **Talent** vous permet, de gérer, en plus des liens de contenance, tous les liens de précédence permettant ainsi de générer automatiquement tous les flux entrants et sortants. **Talent** vous permettra aussi de gérer l'importance relative des tâches, leurs fréquences et leur durée. Il va aussi intégrer l'affectation des ressources humaines et matérielles directement aux tâches. Ceci le prépare pour devenir un simulateur Activity Based Costing.

1.1.3 Créeation du « Référentiel des Emplois Type »

Le Module **Talent** de **TQM Performance** vous permet de créer votre propre référentiel métier et de l'enrichir au fur et à mesure. En effet, **Talent** permet de créer autant d'emplois-types qu'on souhaite. Il y garde précieusement les anciennes appellations.



Le référentiel métier vous permet aussi de rattacher vos fonctions aux unités organisationnelles.

Il sera aussi possible dans les prochaines versions de **Talent** de gérer les liens et les variantes pour chaque emploi type.

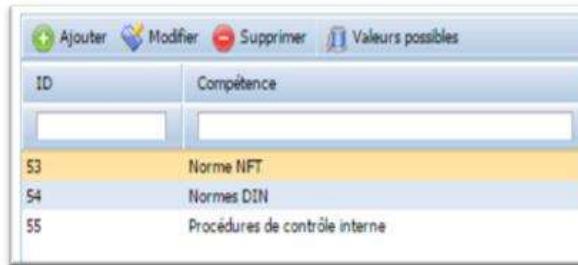
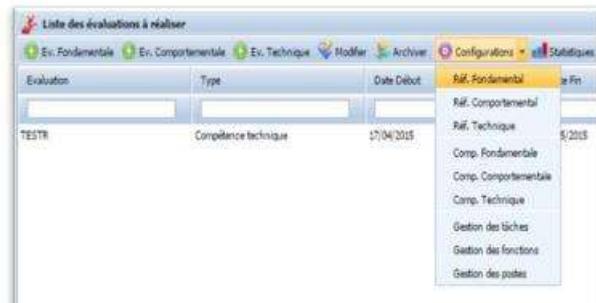
A titre d'exemple, **Talent** peut gérer le groupe d'emplois du type « Opérateur » avec des variantes telles que « Opérateur Machine » et des ramifications telle que « Opérateur de Machine de production » et Opérateur de machine d'emballage ».

Les deux dernières fonctions auront, en plus des tâches qui leurs sont spécifiques, certaines tâches en commun regroupées dans la famille « Opérateur Machine » qui est elle-même une variante de la fonction mère « Opérateur ».

Cette manière de gérer les fonctions type permet de mieux gérer les qualifications au niveau macro et micro.

1.1.4 Créeation du « Référentiel des Compétences »

Le Module **Talent** de **TQMPerformance** vous permet de créer autant de familles de compétences que vous souhaitez (fondamentales, techniques, comportementales, ...).



Sous la rubrique compétences techniques, vous pouvez intégrer toutes les compétences provenant des normes internationales ou des réglementations internes.

Le Module **Talent** de **TQMPerformance** vous permet aussi de définir les compétences et les affecter aux référentiels correspondants.



Une échelle de valeurs pour chaque compétence créée. Elle peut être utilisée pour l'évaluation des niveaux requis pour chaque fonction et/ou poste de travail ainsi que l'évaluation 360° des niveaux acquis par les employés.

Cette fonctionnalité peut servir de base pour spécifier un besoin de formation ainsi que pour les évaluations à chaud ou à froid des compétences acquises.

1.2 Démarche de mise en œuvre

- ❖ Le sous-module Référentiels et Catalogues peut être mis en place selon votre propre rythme. En effet, vous pouvez aller pas à pas du niveau primaire de création de catalogues des tâches en utilisant les renseignements dont vous disposez dans vos fiches de fonction au niveau avancé de création de référentiels métier et de compétences spécifiques pour chaque unité organisationnelle incluant toutes les normes et instruction de travail applicables.
- ❖ Le premier niveau de mise en œuvre du sous-module Référentiels et Catalogues de **TQMPerformance** consiste à constituer les référentiels.
- ❖ Par la suite, chaque responsable enrichit ses référentiels et les oriente vers les tâches à forte valeur ajoutée au niveau de son processus.
- ❖ Le troisième niveau de mise en œuvre correspond à l'uniformisation de la terminologie et des approches pour le maintien des catalogues.
- ❖ C'est à partir du 4ème niveau de mise en œuvre qu'on commence à avoir des référentiels pouvant être utilisés assurément pour évaluer et gérer les Talents

1.3 A-t-on besoin de formation particulière?

Sans qu'elle soit obligatoire, il est fortement recommandé à investir dans

- **1/2 journée d'assistance à la création des référentiels**
 - ❖ Création d'un exemple de « Catalogue de Tâches »
 - ❖ Création d'un exemple de « Référentiel Métier »
 - ❖ Création d'un exemple de « Référentiel de Compétences »
- **1/2 journée d'assistance au paramétrage du Module**
 - ❖ Création d'un exemple d'organigramme
 - ❖ Création de fiches de fonctions
 - ❖ Création de Liens tâches-fonction-organigramme

2 Module Evaluation 360°

Le Module **Talent** de **TQMPerformance** vous guide dans l'évaluation des compétences acquises et requises.

L'approche d'évaluation 360° de **TQMPerformance** repose sur les référentiels de compétences et métier définies dans le sous-module « Référentiels et Dictionnaires ».

Sans pour autant éliminer les notes basées sur la performance, ni ignorer le rôle du manager dans l'évaluation de ses collaborateurs, la logique d'évaluation 360° est une culture qui s'empreigne petit à petit dans l'entreprise réduisant l'effet néfaste des méthodes classiques d'évaluation subjective.

Les échelles d'évaluation sont déjà prédéfinies avec des exemples de comportements associées. Ce qui rationalise les évaluations et les rend plus fiables et acceptables par les employés.

De plus, il est possible de paramétriser le sous-module pour que chaque ressource dans l'entreprise puisse être évaluée par non seulement sa hiérarchie mais aussi ses collègues, ses collaborateurs, ses clients et fournisseurs internes... chacun selon son niveau de connaissance et interaction avec l'évalué.

Le Module **Talent** de **TQMPerformance** vous guide pour préparer votre « compagnie d'évaluation » qui se déclenche par la direction et qui peut être réalisée avec toutes les garanties de confidentialité, garantissant le maximum de fiabilité des notes accordées.

Enfin, se basant sur des « référentiels de compétences » fondamentales, techniques et comportementales là où on décrit toutes les compétences nécessaires pour résoudre les situations décrites dans le référentiel métier, le Module **Talent** de **TQMPerformance** vous permet de dégager les besoins en formation et ou coaching comportemental directement à travers une analyse approfondie des résultats d'évaluation 360°.

2.1 Principales fonctionnalités

Le Sous-Module « Evaluation 360° » de **TQMPerformance** est un outil paramétrable très puissant qui permet de créer autant d'évaluations que vous pouvez utiliser pour rationaliser vos investissements RH.

2.1.1 Création des compagnes dévaluation

En définissant les types de compagnes dévaluation et les domaines de connaissances, de comportements, et de compétences techniques à évaluer **Talent** vous guide dans les étapes nécessaires au développement et à la gestion des collaborateurs alignés avec les objectifs et les orientations de votre entreprise.

La création dune compagnie dévaluation intègre les bases fondamentales décisionnelles pour le développement des initiatives relatives aux RH: recrutement, intégration des nouveaux collaborateurs, gestion des performances, promotion, préparation de la succession, développement...

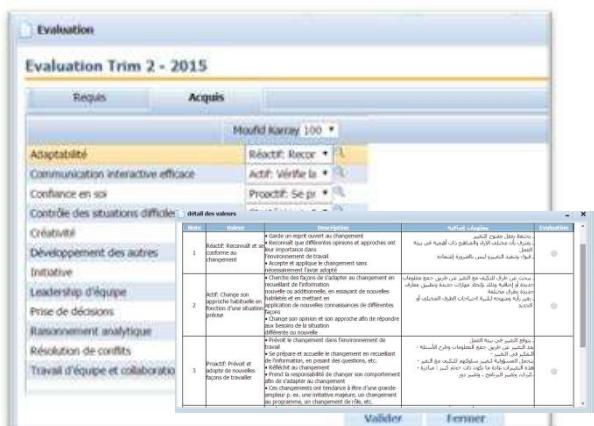
Le module **Talent** de **TQM Performance** vous guide pour paramétrer votre compagnie dévaluation. Il vous permet de choisir le ou les fonctions à évaluer, il vous liste les tâches et les compétences associées pour en sélectionner celles que vous voulez.

Talent vous guide aussi pour choisir les évaluateurs par groupe ou par nom pour chaque fonction ou ressource à évaluer. Il vous permet aussi de définir le niveau de connaissance de lvalu

2.1.2 Évaluation individuelle

L'évaluation individuelle sur le module **Talent** de **TQM Performance** se base sur des outils fiables et solides ainsi que sur des procédés permettant d'évaluer avec précision les caractéristiques de l'individu et d'identifier ses points forts et les aspects à développer.

Le module **Talent** vous permet de définir les évaluateurs par ressource évaluée en fonction des liens hiérarchiques et les relations client fournisseur internes issues de la cartographie des processus ou définis dans les fiches de fonction



Le module **Talent** permet à chaque évaluateur de définir le niveau de connaissance de l'évalué et de se référer à tout moment au référentiel de compétence pour sélectionner à partir de ce dernier le niveau correspondant à l'évalué.

Les résultats de l'évaluation, ainsi que le suivi d'évolution, vous aident à identifier, développer, promouvoir et redéployer des talents alignés sur les caractéristiques du poste, du rôle et de l'organisation nécessaires à la réussite, rentabilisant ainsi au maximum tant l'adaptation individuelle que la performance organisationnelle.

2.1.3 Évaluation d'équipe

Le module Evaluation des Compétences d'équipe offre la possibilité de programmer une évaluation collective des talents, convenant pour une opération de recrutement ou de gestion de carrière. Le système vise à développer des critères pertinents basés sur la combinaison performance individuelle et collective, permettant ainsi aux entreprises de créer, développer et évaluer efficacement des équipes de travail quand ils travaillent ensemble. La solution est ainsi assez adaptée au contexte de travail collectif sur un projet car elle inclut des concepts, des modèles et une terminologie basée sur des référentiels internationaux de gestion de projets telle que le PMBOK ou le PMI.

Ce module vous permet entre autre de Programmer des évaluations collectives basées sur une sélection de compétences reliées à un projet ou à un Teamwork auquel on a associé un référentiel particulier

	Statut	Acquis	Mutuellement évalué (5)	Individuellement évalué (5)	Individuellement évalué (5)	Évaluation globale
Aptéritud	Actif Change	Actif Change	Actif Change	Actif Change	Pratiqu. Précis	Pratiqu. Précis
Communication interactive efficace	Pratiqu. Actif	Pratiqu. Actif	Pratiqu. Adapte	Pratiqu. Seign	Stratégique L	Stratégique L
Culture en soi	Actif Générat.	Actif Générat.	Pratiqu. Seign	Pratiqu. Seign	Actif Générat.	Actif Générat.
Garde des situations difficiles	Pratiqu. Relat.	Pratiqu. Relat.	Actif Rapide	Actif Rapide	Pratiqu. Relat.	Actif Rapide
Créativité	Pratiqu. Hôte	Pratiqu. Hôte	Pratiqu. Satir.	Pratiqu. Satir.	Stratégique C	Actif Invité
Développement des autres	Actif Procur.	Actif Procur.	Pratiqu. Prof.	Pratiqu. Prof.	Actif Procur.	Pratiqu. Prof.
Intuition	Stratégique L	Stratégique L	Pratiqu. Privé	Pratiqu. Privé	Pratiqu. Précis	Pratiqu. Précis
Leadership d'équipe	Pratiqu. Infra	Pratiqu. Infra	Stratégique V	Stratégique V	Pratiqu. Précis	Pratiqu. Précis
Prise de décisions	Pratiqu. Prof.	Pratiqu. Prof.	Actif Freind o	Actif Freind o	Pratiqu. Prof.	Pratiqu. Prof.
Raisonnement statistique	Actif Corrél.	Actif Corrél.	Actif Outliers	Actif Outliers	Pratiqu. Prof.	Actif Corrél.
Intuition de corréls	Pratiqu. Prof.	Pratiqu. Prof.	Pratiqu. Prof.	Pratiqu. Prof.	Stratégique L	Stratégique L
Pratiqu. d'équipe et collaboration	Actif Partage	Actif Partage	Pratiqu. Partage	Pratiqu. Partage	Pratiqu. Expos.	Pratiqu. Expos.

Importance par fonctions:		
Macro critère	Resp RH	Responsable contrôle qualité
Adaptabilité	1	1
Communication interacti	1	1
Confiance en soi	1	1
Contrôle des situations di	1	1
Créativité	1	1
Développement des auto	1	1
Initiative	1	1
Leadership d'équipe	1	1

Ce module vous permet aussi d'établir le profil de Poste correspondant à un projet ou un travail auquel sont affectées des ressources spécialisées. On peut aussi y définir le niveau d'importance de chaque compétence par fonction ou rôle.

On peut aussi paramétrer les évaluations 360° en spécifiant les évaluateurs et les évalués avec possibilité d'intégrer le % de connaissance et ainsi la pondération des évaluations. On peut ressortir les statistiques par projet et les relier à des guidelines pour les futures affectations des groupes de ressources aux projets

2.1.4 Statistiques Globales

Le module Statistiques Globales de **Talent** aide les dirigeants à se forger une image fidèle de l'état actuel de leur entreprise. Les résultats des évaluations aident les décideurs à créer, développer et conserver un avantage concurrentiel grâce à la compréhension et à la gestion d'indicateurs clés sur les collaborateurs, tels que l'engagement, la dynamique de la culture organisationnelle et la faculté d'adaptation au changement, qui sont liés à des paramètres économiques cruciaux tels que la productivité, la performance et les bénéfices. Tous ces concepts peuvent être paramétrés afin de relier les compétences à la performance.



Ce module vous permet entre autre de Ressortir les statistiques d'écart de compétences par département, service et corps de métier. Il est aussi possible de les ressortir par ressource évaluée

Ce module vous permet aussi de déterminer la matrice de polyvalence et de poly compétence pour mieux gérer les affectations et le cheminement de carrières.



Le module statistiques globales permet aussi

- ✿ Améliorer la performance en jouant sur des simulations de mutation permettant le transfert de l'expertise interdépartementale
- ✿ Mener des entretiens d'analyse de lien entre les évaluations par unité organisationnelle et les résultats de performance collectées
- ✿ Mesurer l'impact probable des écarts de performance sur les processus clés de l'entreprise et ainsi sa performance globale

2.2 Quel type de compétences peut-on gérer?

Compétences fondamentales

Compétences assez génériques utilisables par toutes les fonctions

- ❖ Compétences en Communication (Ex. Utilisable dans les négociations)
- ❖ Compétences Organisationnelles (Ex. Utilisable dans la gestion des réunions)
- ❖ Compétences Analytiques (Ex. Utilisable dans la prise de décisions)

Compétences techniques

Compétences spécifiques à chaque fonction et/ou secteur d'activité

- ❖ Compétences techniques (Ex. techniques financières, techniques de vente, techniques de maintenance, de gestion de la production...)
- ❖ Compétences sectorielles (Ex. connaissance des normes applicable au secteur automobile, bonnes pratiques d'hygiène du secteur pharmaceutique...)

Compétences comportementales

Compétences spécifiques à chaque poste selon l'environnement de mise en contexte de la fonction qu'elle représente. Ci-après quelques exemples :

- ❖ Adaptabilité (adapter ou changer ses propres comportements et opinion volontairement pour travailler de façon efficace et efficiente à la lumière d'une nouvelle information, d'une situation qui évolue et/ou de différents contextes, incluant les réactions créées par le comportement de la personne...)
- ❖ Contrôle de situations difficiles (contrôler ses émotions et réprimer ses réactions négatives face à la provocation, à l'opposition ou à l'hostilité d'autres personnes)

2.3 Quelle démarche pour le mettre en place ?

- ❖ Le module Evaluation des Compétences peut être mis en place selon votre propre rythme. En effet, il vous accompagne pour aller pas à pas du niveau primaire de création des référentiels de compétences au niveau avancé d'optimisation des compétences et leur transformation en performance dans le milieu de travail.
- ❖ Les premières années d'utilisation du module Evaluation des Compétences de TQM Performance vous permettent de constituer petit à petit votre système de pilotage des compétences. Par la suite il vous accompagne à orienter vos stratégies de développement des compétences vers le maximum d'ajout de valeur pour vos processus. Le troisième niveau d'utilisation du module Evaluation des Compétences de TQM Performance correspond à l'uniformisation des approches de pilotage des compétences et de vos Talents. C'est à partir du niveau 4 qu'on commence à mesurer et évaluer la stratégie de pilotage des Talents pour arriver au niveau 5 de maturité qui consiste à orienter tous les efforts d'investissement en RH vers l'ajout de valeur à toutes les parties prenantes (clients, actionnaires, fournisseurs, ressources humaines...).

2.4 A-t-on besoin de formation particulière?

- **1/2 journée d'assistance à la création des référentiels**
 - ❖ Création des Référentiels
 - ❖ Création des Compétences
 - ❖ Affectation des Compétences aux Référentiels
- **1/2 journée d'assistance au paramétrage du Module**
 - ❖ Création de l'organigramme et des fonctions
 - ❖ Création du Dictionnaire des Tâches
 - ❖ Création des Liens entre les tâches, fonctions et unités organisationnelles

3 Module Formation

Le Module **Talent** de **TQMPerformance** vous guide dans la transformation des résultats d'évaluation des compétences acquises et requises en des plans de formation optimisés.

L'approche GICP « Gestion Intégrée Compétence Performance » de **TQMPerformance** repose sur la rationalisation des décisions de formation.

Le module formation comprend essentiellement deux fonctionnalités :

- Gestion des demandes de formation
- Gestion des offres de formation

Ces deux fonctionnalités complémentaires donnent à l'entreprise de gérer la formation soit par l'offre, par la demande ou en mixte. En d'autres termes, selon les règles de gestion de l'entreprise, **TQMPerformance** permet aux personnes autorisées de :

- Créer une demande de formation
- Préciser les personnes cibles et les objectifs à atteindre par participant
- Relier la demande à une évaluation individuelle ou collective des compétences
- Créer une offre de formation
- Associer l'offre de formation à des demandes exprimées

3.1 Principales fonctionnalités

La liste des principales fonctionnalités de ce module sont présentés à la page suivante.

3.1.1 Gestion des demandes de formation

En définissant les types de compagnes d'évaluation et les domaines de connaissances, de comportements, et de compétences techniques à évaluer **Talent** vous guide dans les étapes nécessaires au développement et à la gestion des collaborateurs alignés avec les objectifs et les orientations de votre entreprise.

Demande de formation

Données générales	Actions
Formation sélectionnée: <input type="text"/> <input type="button" value="Selectionner"/>	Action parent: 4 <input type="button" value="Action"/> Pièces jointes: (0) <input type="button" value="Modifier"/>
Date souhaitée entre: 28/01/2015 et 28/02/2015 Jours souhaités: 32	Type d'évaluation: A/D <input checked="" type="radio"/> VP <input type="radio"/> Date d'évaluation: 27/02/2015
Organisme: Moufid Karray Consulting	Type de thème: QUALITE
Formateur: Moufid KARRAY	Thème: AUDITEUR INTERNE OHSA!
Type formation: INTRA ENTREPRISE	Demandeur(*): Moufid Karray
Origine: Manque de connaissance	Evaluateur(*): Moufid Karray
Description:	
Participants et objectifs à atteindre	Responsables validation
<input type="button" value="Ajouter"/> <input type="button" value="Supprimer"/> <input type="button" value="Ajouter objectifs"/>	<input type="button" value="Ajouter"/> <input type="button" value="Supprimer"/> <input type="button" value=""/> <input type="button" value=""/>
Participant	Objectifs
Moufid Karray	2
Issam Sallami	2

Le module Formation est assez paramétrable, on peut y définir les critères d'évaluation à chaud et à froid, préciser les formateurs et les organismes avec lesquels on est intéressé à travailler, prédéfinir les origines des formations (évaluation 360°, indicateur de performance...) les thèmes génériques et les types de formation

Configuration	Reporter	Annuler	Realiser
Critères d'évaluation à chaud	<input type="text"/> Début	<input type="text"/> Date fin	<input type="text"/> Nb. Jours
Critères d'évaluation à froid			
Formateurs			
Organismes			
Origine formation			
Thèmes			
Types			

Critère	Coefficient	Active
Maîtrise du sujet	5	Oui
Qualités Pédagogiques	3	Oui
Compréhension des problèmes		
Stage correspondant à mon besoin		
Ambiance		
Support de formation		
Test d'évaluation à la fin de la formation		

Valeurs pour les évaluations à chaud

Note	Désignation	Description	Active
1	Faible		Oui
2	Moyen		Oui
3	Bon		Oui
4	Excellent		Oui

Le module **Talent** de **TQM Performance** vous guide pour établir la liste de vos critères d'évaluation à chaud. C'est aussi possible de définir une grille de valeurs pour les critères d'évaluation permettant de gérer automatiquement les évaluations sur le système.

Talent vous guide aussi pour paramétriser l'évaluation à froid des formations réalisées. Il est aussi possible de pré paramétriser la période au bout de laquelle il est pertinent d'effectuer une évaluation à froid. Là aussi c'est possible de paramétriser la grille d'évaluation (valeurs possibles)

Critère	Coefficient	Active
Application de la formation au quotidien	4	Oui
Amélioration du savoir faire	3	Oui
Amélioration du comportement	1	Oui

Période avant les évaluations à froid

Période
Période (Jours): 90

Prénom	Nom	Téléphone	Email	Organisme	Active

Pièces Jointes

Pièce Jointe	Date Ajout.	Supprimer

Talent vous guide aussi pour créer une Cvthèque des formateurs. Vous pouvez aussi créer les formateurs comme employés et les attacher à un ou plusieurs organismes de formation et gérer ainsi le détail du CV des formateurs.

Dans la version future du module formation, on serait capable d'introduire les contenus de formation sous forme d'arborescence thème - sous thème

3.1.2 Gestion des Offres de Formation

Grace à cette fonctionnalité du module **Talent** de **TQMPerformance**, il est possible d'intégrer dans votre base de données toutes les offres de formation potentiellement intéressantes pour vos employés.

Modifier formation

Modifier formation

Données générales

Titre(*):	Gestion du Stress et des Conflits	Date prévue du(*):	20/03/2011 au: 21/03/2011	Nombre de jours:	2	<input type="button" value="Plan"/>
Organisme:	Moufid Karray Consulting	Type de thème:	Managérial	Thème:	Gestion du Stress et des Co	
Formateur:	Moufid KARRAY	Coût:	Direct	Caché	Ristourne	
Type formation:	INTRA ENTREPRISE					
Origine:	Besoin d'amélioration					
Description:						

Action parent N°: **Pièces jointes:** (0) **Moyenne des Évaluations:** 0%

Demandes de formation

ID	Demandeur	Participants	Statut
2	Radhouan Hassairi	Bilel Affes Bechir Karous	validée

Le module **Talent** vous permet de préciser toutes les données concernant un cycle de formation planifié et y rattacher toutes les demandes de formation reçues de vos cadres et employés. Il est aussi possible de gérer les présences et les évaluations à chaud et à froid

Liste de présence

Liste de présence

Participant	Présence
Bechir Karous	<input checked="" type="checkbox"/> Oui
Bilel Affes	<input type="checkbox"/> Non

Evaluation à froid

Evaluation à froid

Évaluateur	Participant	Actualité	Qualité	Date / ID
Radhouan Hassairi	Bechir Karous	Technique de TQM	Technique de TQM dans le secteur	
Radhouan Hassairi	Bilel Affes	Technique de TQM	Technique de TQM dans le secteur	

3.2 Quelle démarche pour le mettre en place ?

- ❖ Le module formation peut être mis en place selon votre propre rythme. En effet, il vous accompagne pour aller pas à pas du niveau primaire de création des organismes et formateurs au niveau avancé d'optimisation des demandes de formation et leur transformation en performance dans le milieu de travail.
- ❖ Les premières années d'utilisation du module formation vous permettent de constituer petit à petit votre système de gestion des formations (demandes et offres). Par la suite il vous accompagne à orienter vos stratégies de développement des compétences vers le maximum d'ajout de valeur pour vos processus. Le troisième niveau d'utilisation du module Formation de TQM Performance correspond à l'uniformisation des approches de gestion de la formation des Talents au sein de tous les départements de votre entreprise. C'est à partir du niveau 4 qu'on commence à mesurer et évaluer la stratégie de formation des Talents pour arriver au niveau 5 de maturité qui consiste à orienter tous les efforts d'investissement en RH vers l'ajout de valeur à tous les niveaux des processus de l'entreprise et ainsi la garantie de satisfaction des parties prenantes (clients, actionnaires, fournisseurs, ressources humaines...).

3.3 A-t-on besoin de formation particulière?

- ❖ Pas d'assistance particulière, le module est assez simple et la procédure de mise en place est assez générique.

4 Modules en cours de développement

Les modules suivants sont en cours de développement chez Moufid Karray Consulting et seront compris dans les prochaines versions du module **Talent** de **TQMPerformance**.

4.1 Audit Social

Pour développer efficacement les compétences, votre entreprise a besoin d'effectuer des audits sociaux qui évaluent la motivation des employés et détecte, en amont, les risques de conflits sociaux. Le module Audit Social de **Talent** constituera une pierre angulaire du processus de pilotage en amont de la performance au sein de **TQMPerformance**.

4.2 Système de valeur

Pour gérer efficacement les compétences, votre entreprise a besoin d'un système de valeur auquel adhèrent tous ses employés. La version future de **TQMPerformance** comprendra un module complet pour la gestion des systèmes de valeur partant de la définition des valeurs de l'entreprise à la gestion des audits du système de valeur en passant par la gestion des plans d'actions pour l'instauration et le renforcement du système de valeurs.

4.3 Audit de la communication interne

Pour vous aider à améliorer en continu la communication interne, **TQMPerformance** vous proposera dans ses prochaines versions un module dédié à la gestion de la communication interne qui prend en charge l'évaluation et le suivi en continu des indicateurs de mesure de la communication interne.

4.4 Gestion des recrutements

Pour vous assister à recruter les meilleurs talents, **TQMPerformance** vous proposera dans ses prochaines versions un module dédié à la gestion des recrutements qui prend en charge le processus de recrutement depuis l'étude du besoin à l'évaluation post période d'insertion.

De plus, pour vous assister à recruter les meilleurs talents, **TQMPerformance** vous proposera dans ses prochaines versions des tests d'évaluation des personnes à recruter.