Module : Gestion des ressources humaines (GRH)

Chapitre : La gestion des carrières

La gestion des carrières est un domaine de la GRH qui assure le suivi dans le passé, le présent et l'avenir des affectations d'un salarié au sein de l'entreprise.

A- L'entretien d'évaluation

1- Définition :

L'entreprise d'évaluation est un outil de la GRH qui permet d'apprécier les compétences des salariés.

2- Intérêt de l'entretien d'évaluation :

Pour l'entreprise	Pour le salarié
- apprécier les compétences du salarié ; -favoriser le dialogue avec le salarié et identifier ses attentes ; -s'interroger sur la réalisation des objectifs par le salarié ; - fixer les objectifs futures et les moyens à mettre en œuvre ; - prendre des décisions relatives au plan de formation, au programme de promotion ou de rémunération ; - apprécier le climat social au sein de l'entreprise…	- se situer par rapport aux autres salariés, - bénéficier d'une formation ou d'une promotion, - avoir un sentiment de reconnaissance ; - être motivé…

3- Conditions de réussite d'un entretien d'évaluation :

Pour que l'évaluation réussisse, il faut que l'entreprise dispose d'un système d'évaluation, neutre, objectif et équitable.

B- Le bilan des compétences

1- Définition :

C'est une démarche qui vise à déterminer et à évaluer le parcours professionnel et les objectifs du salarié afin d'élaborer un projet professionnel ou envisager un perfectionnement ou une reconversion.

2- Rôle du bilan des compétences :

- Apprécier le parcours professionnel du salarié ;
- Détecter ses potentialités ;
- se projeter dans l'avenir et orienter le plan de carrière du salarié.

3- Les étapes du bilan des compétences :

- Définir les attentes et les objectifs du salarié ;
- Apprécier les compétences professionnelles et personnelles du salarié et déterminer ses objectifs de carrière ;
- une synthèse qui regroupe le projet professionnel et les étapes pour sa réalisation.