

EXECUTIVE TRAININGS
DIPLOME D'ETUDES
SPÉCIALISÉES



D.E.S.
EN GESTION ET EVALUATION
DES COMPÉTENCES

Une formation d'excellence avec une équivalence internationale
En 5 modules de 3 jours au rythme d'un module par mois

De la pratique des ressources humaines au management humain



Pourquoi ce programme ?

L'ambition de ce programme est d'offrir une formation solide pour mener à bien une politique de gestion des Talents efficace au sein de l'organisation. Une politique basée sur une réflexion en profondeur tenant compte à la fois des facteurs internes et externes à l'organisation et soutenue par des approches théoriques, des méthodes et des outils éprouvés. Elle répond à un besoin sans cesse croissant de l'organisation de disposer à tout moment de la meilleure personne à la meilleure place en tenant compte à la fois des besoins de l'organisation et de ceux des collaborateurs. Elle est également une réponse à la nécessité des entreprises de rester agiles et flexibles pour aborder les changements de plus en plus effrénés du marché et apporter des réponses adaptées à des situations inattendues. Les organisations qui pourront faire face à de telles mutations sont celles qui auront pu à la fois identifier les compétences émergentes nécessaires à la survie de l'organisation et mettre en place une politique de gestion des talents leur permettant d'anticiper ces inéluctables changements.

Points forts de ce programme

- Il est spécifique à la gestion des talents et en balaye tous les contours
- Il est conçu par des professionnels, véritables acteurs de terrain, pour des professionnels
- Il est pragmatique et construit à la fois sur des apports théoriques et la mise à disposition d'une boîte à outils utilisable directement
- Il est articulé autour d'une alternance entre exposés et mise en situation, permettant une expérimentation concrète
- Il est concentré sur un semestre en 5 modules de 2 jours et demi
- Il permet une flexibilité à travers la possibilité de rattraper ultérieurement un module non suivi
- Il permet l'obtention d'un diplôme de haut niveau en Gestion des Talents et d'une double certification locale et internationale.

Ce programme s'adresse :

- Aux responsables de Ressources Humaines soucieux de développer leur expertise en gestion des Talents
- Aux responsables de formation et responsables de recrutement souhaitant élargir, structurer et approfondir leurs compétences en gestion des Talents
- Aux cadres ou dirigeants pouvant justifier de minimum 5 ans d'expérience dans une fonction à responsabilité quels que soient leurs secteurs d'activité.

Organisation et méthode pédagogique

Cette formation très pratique privilégie la mise en situation concrète des concepts abordés. Elle s'appuie sur des fondements théoriques étayés par des études de cas réels, des exemples concrets et des témoignages de professionnels de terrain. Les intervenants sont invités à utiliser directement les outils proposés afin de se les approprier. La formation se donne en français, seuls quelques supports écrits seront parfois en anglais.

Les modules se déroulent de manière intensive sur une période de 2 jours et demi par mois pendant 5 mois.

Cette formation modulaire et flexible permet de concilier l'inconciliable,

SÉJOUR À BRUXELLES

Lors du séjour à Bruxelles, les participants auront l'occasion de :

- Suivre le module 5 de la formation
- Visiter des entreprises très avancées en matière de "Gestion D'évaluation Des compétences "
- Rencontrer des dirigeants d'entreprises et des experts spécialisés en la matière.





Module 1 : CONSEVOIR LA STRATEGIE DE GESTION DES TALENTS

2 jours et demi (Tunis)

Objectifs

- Comprendre les enjeux du business et opérer en tant que levier de la stratégie de l'organisation.
- Comprendre le contexte externe et le contexte interne à l'organisation
- Comprendre le concept de gestion des talents dans sa dimension historique, son rapport avec la gestion des compétences et ses différents champs d'application
- Comprendre les enjeux stratégiques liés à la gestion des talents, partant de la stratégie de l'organisation
- Concevoir une stratégie de gestion des talents en adéquation avec la stratégie de l'organisation

Méthode pédagogique

- Présentation et utilisation d'outils de diagnostic en partant de la réalité de terrain de chaque participant.
- Discussions et échanges autour des apports théoriques (modèles, études, benchmark,...)
- Exercices individuels et en sous-groupes. Débriefing en plénière.



Programme

Décodage du contexte externe et interne à mon organisation

- Diagnostique des tendances externes (PESTEL) et concept VUCA
- Analyse du contexte interne (SWOT)
- Diagnostique de la culture de mon organisation (OCAI)
- Synthèse et mise en exergue des défis de chacun compte tenu des réalités de chaque contexte
- Mettre en place une gestion intégrée des talents : liens entre contexte externe, contexte interne, acquisition, développement et rétention.

De la gestion des compétences à la gestion des appétences et des talents

- Les différents modèles à travers le temps
- La gestion des compétences : ces atouts, ces limites

- Le concept de gestion des talents
- Entre exclusion, inclusion et différenciation : un choix stratégique
- Entre besoins organisationnels et développement individuel

De la stratégie de l'organisation à la gestion des Talents

- La gestion des talents : épine dorsale de la performance de l'organisation
- Décliner une stratégie de gestion des talents pertinente
- Méthodologie de conception d'une gestion des talents pertinente
- Déploiement de la gestion des talents
- Les enjeux de la communication dans le succès de la gestion des talents

Module 2 : ACQUISITION DES TALENTS EXTERNES

2 jours et demi (Tunis)

Objectifs

- Mettre en place une stratégie d'acquisition des talents en lien avec la stratégie de l'organisation et qui tienne compte de la réalité du contexte externe.
- Comprendre les enjeux liés à l'acquisition des talents
- Identifier les leviers d'attraction des talents et le lien avec l'« employer branding »
- Concevoir une politique d'attraction des talents en lien avec la stratégie de l'organisation
- Développer des outils de recrutement et de sélection appropriés

Méthode pédagogique

- Alternance d'exposés théoriques, de réflexion personnelle, de travaux de groupe et de mise en commun
- Mise à disposition d'une boîte à outils utilisable directement





Programme

Les enjeux liés à l'acquisition des talents

- Mise en perspective, contextualisation et décodage des enjeux (démographie, culture, globalisation, etc.)
- Conception d'une politique d'acquisition des talents efficace
- La connexion avec son public : une réflexion à 360°. Positionnement, « employer branding », attractivité, etc.
- Le « workforce planning » : élément majeur pour assurer la compétitivité de l'entreprise

Recrutement et sélection des Talents

- Mettre en place une politique de recrutement et sélection adéquate
- Connexion avec le business : compréhension des enjeux et analyse des besoins
- Description de fonction vs « job crafting » : quoi ? Pourquoi ?
- Identifier et utiliser les outils de recrutement et de sélection adaptés aux besoins de l'organisation
- Le sourcing de candidats : accéder à la partie invisible de l'iceberg
- Utilisation des réseaux sociaux et professionnels

Outils de mesure et processus d'intégration

- Mettre en place des tableaux de bords avec les indicateurs de performance adéquats pour toutes les étapes du processus d'acquisition, recrutement et sélection des talents
- Mettre en place une politique d'accueil et d'intégration efficace
- Définir le rôle et les responsabilités des différentes parties prenantes dans le suivi et l'intégration des nouveaux arrivants

Module 3 : IDENTIFIER LES TALENTS INTERNES

2 jours et demi (Tunis)

Objectifs

- Détecter les talents au sein de l'organisation.
- Comprendre les enjeux liés à l'identification des talents en interne
- Concevoir et mettre en place une approche intégrée permettant l'identification des talents
(liens avec le processus d'évaluation des performances, notamment)
- Conduire des « Talent Review » afin d'identifier les potentiels, les hauts potentiels et les experts
- Assurer le futur de l'organisation

Méthode pédagogique

- Alternance d'exposés théoriques, de réflexion personnelle, de travaux de groupe et de mise en commun
- Mise à disposition d'une boîte à outils utilisable directement



Programme

Identification des fonctions critiques et des fonctions clés

- Concept de fonction critique et de fonction clé
- Comment les identifier ? Outils et pratiques
- Mapping des fonctions critiques et des fonctions clés au sein des différents départements

Identification des talents

- Concept de « talent »
- Définition de la notion de « potentiel »
- Croisement de la performance et du potentiel
- Conduire des « Talent Review » et utilisation d'outils (9-box)

Planification de la succession

- Matching entre les talents identifiés et les fonctions clé et fonctions critiques à couvrir
- Identifier les risques et lien avec la politique d'acquisition des talents
- Mettre en place une politique de développement pour les successeurs
- Lien entre la politique de succession, politique de rémunération et la politique de formation

Module 4 : DEVELOPPER ET RETENIR LES TALENTS

2 jours et demi (Tunis)

Objectifs

- Comprendre les enjeux du développement et de la rétention des talents
- Comprendre les liens entre la stratégie de l'organisation et les solutions de développement et formation à mettre en place
- Pouvoir identifier les besoins en formation et développement
- Traduire les besoins en solutions



Méthode pédagogique

- Alternance d'exposés théoriques, de réflexion personnelle, de travaux de groupe et de mise en commun
- Travail à partir d'analyse de cas

Programme

Le développement des talents

- Vision intégrée des processus de gestion de la performance, de gestion des compétences et de gestion des Talents
- De l'évaluation au développement
- Définir une segmentation des talents. Qui développer, quand et comment ?
- Construction du dispositif d'apprentissage et de développement (au-delà de la formation)
- Assurer les transferts de connaissance

La rétention des talents

- Les enjeux liés à la rétention des talents
- Les enjeux de la rotation du personnel : entre savoir retenir et savoir « laisser partir »
- Susciter l'engagement des talents
- Identifier et développer les facteurs de motivation (au-delà de la rémunération)
- Dispositifs de rétention des talents (programmes de leadership, coaching, mentoring, etc.)

Dispositifs de rétention des talents

- La gestion des carrières. Des trajets de carrière pour qui ? Pourquoi ?
- Trajets de carrières et trajets de développement
- Programmes de leadership, coaching, mentoring,...
- Les défis de la gestion intergénérationnelle
- Les défis du bien-être au travail (bien-être-motivation-engagement-productivité)

Module 5 : GESTION DES TALENTS ET TRANSFORMATION RH

2 jours et demi (Tunis)

Objectifs

- La transformation RH : un enjeu majeur pour les organisations.
- Comprendre les enjeux de la transformation RH (modèle d'Ullrich)
- Comprendre les rôles et responsabilités des différentes parties prenantes dans la gestion des ressources humaines de l'organisation
- Positionner son organisation dans le cadre des défis de la transformation RH

Méthode pédagogique

- Alternance d'exposés théoriques, de réflexion personnelle, de travaux de groupe et de mise en commun
- Mise à disposition d'une boîte à outils utilisable directement



Programme

La transformation RH

- Modèle d'Ullrich
- Transformation RH et gestion des talents
- Qui est concerné par quoi ?
- Rôle du manager dans la transformation RH
- Le nouveau rôle des RH

La gouvernance au sein de l'organisation

- Modélisation des interactions internes
- Rôle du manager dans la gestion des Talents
- Rôle des RH dans la gestion des Talents
- Emergence des « centres d'expertise »

L'accompagnement au changement

- La transformation : un danger et une opportunité
- Méthodologie de gestion du changement
- Rôle des RH et du management dans l'accompagnement au changement



CONDITIONS D'ADMISSION

La formation est ouverte à tout candidat porteur d'un diplôme universitaire d'un niveau Bac + 4 minimum, et **justifiant d'une expérience professionnelle probante**. L'acceptation de l'inscription se fait sur la base du **dossier d'admission**. **Le groupe de formation est limité à 20 participants pour des raisons de qualité et d'efficacité.**

IACE



L'IACE, créé en 1984 sur l'initiative d'un groupe de chefs d'entreprises tunisiens des secteurs privé et public, rassemble aujourd'hui plus de 400 adhérents et a pour principaux objectifs :

- la promotion des contacts entre les chefs d'entreprises,
- leur formation et la mise à jour de leurs connaissances,
- L'organisation des séminaires portant sur des questions concernant l'entreprise et son environnement juridique, économique et financier et des débats sur les problèmes majeurs que rencontrent ses dirigeants.
- La réalisation et la diffusion de publications, de bulletins et d'autres études spécialisées.
- L'intervention en partenaire des institutions au niveau national.

LA CERTIFICATION ISO 9001 V 2000

L'I.A.C.E est la première association tunisienne à obtenir le label ISO 9000. Cette démarche de mise en place d'un système qualité s'inscrit dans le cadre du renforcement de l'orientation client préconisée par l'I.A.C.E. En effet, c'est le système d'écoute, à travers le recensement des réclamations et la mesure du niveau de satisfaction qui assurera la préservation du patrimoine, l'amélioration continue de l'organisation et des prestations fournies, grâce au contrôle continu interne et externe, précédant l'évaluation annuelle de la part des organismes certificateurs.

ADRESSE

La Maison de l'Entreprise, Avenue principale,
Les Berges du Lac 1053.
Tél : (216) 70 018 100 / fax : (216) 70 018 101
www.iace.org.tn / E-mail: infos@iace.org.tn

DROITS D'INSCRIPTION

Le droit d'inscription au programme complet s'élève à 5 250 Dinars H.T. Celui-ci couvre : la documentation, les repas et les pauses-café pour l'ensemble des modules. Les frais relatifs au voyage à Bruxelles ne sont pas inclus. Dans la mesure des places disponibles, les modules de 1 à 5 peuvent être suivis séparément au prix de 1200 dinars H.T par module.

ICHEC - BRUXELLES



icHEC-Entreprises, Centre spécialisé en formation continue de l'icHEC (Brussels Management School) assure depuis plus de 30 ans de nombreuses formations **pour cadres et dirigeants**. Ils sont déjà plus de 41.000 à avoir profité avec enthousiasme de ces formations pour découvrir de nouveaux horizons, mettre à jour ou approfondir leurs connaissances, enrichir leur CV, dynamiser leur carrière.

L' **icHEC Brussels** Management School s'inscrit dans la tradition des grandes écoles de management et propose des programmes de formation en gestion, en cours du jour ou en soirée, en formation initiale comme en formation continue via icHEC-Entreprises (Member of icHEC).

L' icHEC compte aujourd'hui plus de 2000 étudiant(e)s et un corps professoral de 300 professeurs et praticiens qui apportent leur expérience de la gestion au quotidien.

Ses nouveaux programmes s'inscrivent dans la perspective de l'harmonisation européenne des diplômes (Déclaration de Bologne).

ICHEC
BRUSSELS MANAGEMENT SCHOOL

QUALITÉ ET SATISFACTION CLIENTÈLE

A la suite d'audits qualité et d'enquêtes en clientèle, ICHEC-Entreprises obtient régulièrement depuis 1995, pour l'ensemble de ses formations, la certification Q*For par l'organisme international C.D.O. spécialisé dans l'évaluation de la qualité des organismes de formation.

