



Casablanca, le 15 janvier 2020

CH-I- 02

TOUTES DIRECTIONS TOUTES FILIALES

Objet : Cycle de Développement des collaborateurs TAMCA Haute Maîtrise relevant des niveaux 51, 52, 61, 62 et 63.

Ref. : Note CH-I-01 du 16 janvier 2019.

Faisant suite à la note citée en référence, nous vous informons du lancement du cycle de développement pour les collaborateurs TAMCA Haute Maîtrise.

Ce cycle vient confirmer les orientations de notre Groupe en matière de développement et de valorisation du Capital Humain où l'engagement et la volonté d'apprendre et de se développer sont des valeurs capitales.

I. Principes directeurs

Le cycle de développement s'articule autour des principes suivants :

- Assurer le développement continu des collaborateurs sur la base d'une appréciation des compétences et de la performance globale ;
- Baser l'appréciation sur des référentiels clairs et objectifs avec un suivi tout au long de l'année ;
- Promouvoir l'échange et le feedback entre le Collaborateur et son Manager autour du plan de développement individuel et des objectifs de progrès ;
- Challenger et entériner les décisions de développement des collaborateurs, notamment par rapport à l'évolution de carrière, dans le cadre des comités de développement.

II. Mise en œuvre

Désormais, la mise en œuvre du cycle de développement TAMCA HM passe par deux composantes :

- Une première composante qui a pour objectif le développement des compétences des collaborateurs à travers KAFA'ATI ;
- Une seconde composante qui a trait au développement de la performance globale des collaborateurs.

II.1. KAFA'ATI

Kafa'ati vise à mettre en place les conditions de l'entreprise d'apprenants et a pour ambition d'offrir à tous les collaborateurs du Groupe un dispositif de développement des compétences global et intégré.

Kafa'ati est déployé à travers un processus qui s'articule autour de 3 étapes:

Etape 1 : Elaboration des parcours KAFA'ATI sur la base de l'appréciation des compétences.

- Le collaborateur apprécie ses compétences en se basant sur le référentiel des compétences requises pour son emploi ;
- Il élabore ensuite une proposition de son parcours KAFA'ATI sur la base de ses besoins en développement de compétences et de ses aspirations.

Etape 2 : Echange Manager/Collaborateur autour du parcours KAFA'ATI

- Le manager prépare, planifie et organise une rencontre avec son collaborateur pour échanger autour de l'appréciation des compétences et du parcours Kafa'ati ;
- A la suite de cet échange, le manager et son collaborateur s'accordent sur le parcours Kafa'ati à mettre en oeuvre, et, le complètent par des actions d'accompagnement et de coaching par le manager ou par des pairs.

Etape 3 : Mise en œuvre des parcours KAFA'ATI

La concrétisation des parcours Kafa'ati passe par :

- L'élaboration des plans prévisionnels de réalisation des formations et la communication desdits plannings aux collaborateurs ;
- La mise en place et le suivi des actions d'accompagnement et de coaching par le manager et son collaborateur.

Ce processus est déployé selon une fréquence de 2 à 3 ans avec, éventuellement, une mise à jour annuelle des parcours.

II.2. Développement de la performance globale :

Le cycle annuel de développement de la performance globale a pour objectif d'offrir au collaborateur et au manager l'opportunité de faire le bilan sur les réalisations de l'année et de définir le plan de progrès en s'inscrivant dans une logique d'amélioration continue.

Ce Cycle est décliné selon un processus en cinq étapes :

Etape 1 : Appréciation de la performance globale

- Le collaborateur prépare et renseigne son appréciation par rapport aux thématiques liées à la performance globale : objectifs individuels et critères d'appréciation (cités en annexe 1) ;
- Il formule ses aspirations professionnelles et renseigne sa proposition d'objectifs individuels pour l'année suivante.

Etape 2 : Entretien entre le Manager et le Collaborateur

- Le Manager prépare, planifie et organise une rencontre avec son collaborateur pour échanger sur les différentes thématiques liées à la performance globale, et, pour lui donner un feedback sur ses points forts et ses axes de progrès. Il approuve ensuite les objectifs opérationnels pour l'année suivante ;
- A l'issue de l'entretien, le Manager formalise son appréciation, transcrit les objectifs opérationnels, ainsi que les axes de progrès du collaborateur pour l'année suivante. Ces éléments sont soumis ensuite au Responsable de l'Entité pour approbation.

Etape 3 : Tenue des Comités de Développement Entités

- Le Comité de développement Entité est présidé par le Directeur de l'Entité et est constitué de ses N-1 et du HRBP ;
- Ce Comité a pour attribution de :
 - Analyser et passer en revue les dossiers individuels des collaborateurs, notamment les objectifs opérationnels et les axes de progrès ;
 - Positionner, d'une manière collégiale, chaque collaborateur en comparaison avec la population de l'Entité sur la base de la performance globale. Ce positionnement relatif est effectué selon 4 niveaux : Exceptionnel, Au-dessus de la population, En ligne avec la population, En dessous de la population ;
- Le Comité de développement Entité s'assure de la cohérence de la distribution des positionnements relatifs.

Etape 4 : Tenue des Comités de Développement Sites

- Le Comité de Développement Site est présidé par le SVP/EVP et est constitué de ses N-1 ;
- Ce Comité analyse et échange autour des résultats des appréciations managériales et des positionnements relatifs des collaborateurs ;
- Sur la base de ces deux éléments, et des besoins de l'organisation, le Comité de Développement Site décide notamment sur les évolutions de carrière des collaborateurs éligibles¹ ;
- Le comité de développement est garant de la cohérence au niveau du site.

Etape 5 : Mise en œuvre et suivi

- A l'issue du comité de développement site, l'entité capital humain met en œuvre les décisions prises ;
- Les managers assurent un suivi régulier tout au long de l'année avec leurs collaborateurs pour leur donner du feedback et les accompagner sur leurs plans de progrès.

¹ Les collaborateurs éligibles doivent remplir les conditions exigées en annexe 2, ainsi que celles exigées par les emplois de destination.

III. Modalités de déploiement du Cycle de développement pour l'année 2020

- Lancement du cycle de développement de la performance globale à partir du mois de février 2020 ;
- Conditions d'éligibilité à la promotion et prise d'effet :
 - Pour figurer parmi les candidats potentiels à la promotion, les collaborateurs doivent satisfaire aux conditions exigées figurant à l'annexe 2 ;
 - La date d'effet des promotions est fixée au 1^{er} juillet 2020 ;
 - Le calcul de l'ancienneté pour l'éligibilité à la promotion est déterminé au 1^{er} janvier 2020.
- Les décisions de promotion sont annoncées à l'issue de la tenue des Comités de développement Sites;
- Pour la mise en œuvre de ce cycle de développement, un plan d'accompagnement comprenant des actions de formations et de communication sera déployé courant le mois de janvier 2020 ;
- Lancement de Kafa'ati dès la clôture du cycle de développement de la performance globale.

Les entités Capital Humain et les Entités Opérationnelles s'assurent du pilotage et du suivi de la réalisation du cycle de développement et mettront tout en œuvre pour la réussite de la transformation des dispositifs de développement de notre Capital Humain.

Executive Vice-President Capital Humain,



Annexe 1 : Critères d'appréciation

Critères
Respect des standards HSE
Effort de développement de Compétences et de Polyvalence
Respect des normes, procédures, méthodes et délais
Autonomie & résolution de problèmes
Travail en équipe & sens de la collaboration
Communication & feedback
Engagement & sens des responsabilités
Leadership
Innovation

Chaque critère est apprécié selon les 5 niveaux suivants² :

- Exceptionnel
- Très Bon / Excellent
- Bon
- Moyen
- Insuffisant



² Un référentiel définissant les différents niveaux d'appréciation pour chaque critère est mis à la disposition des managers et des collaborateurs selon différents formats (guide, plateforme digitale, etc.)

Annexe 2 : Conditions d'éligibilité à la promotion

		NIVEAU ACTUEL		
		Niveau 51	Niveau 52	Niveaux 61, 62 et 63
PROMOTION	au rang Hors-Cadre		<ul style="list-style-type: none"> - Une ancienneté dans le niveau supérieure ou égale à 4 ans ; - Une ancienneté au sein du Groupe OCP supérieure ou égale à 6 ans pour les collaborateurs ayant un diplôme (1) universitaire de 1^{er} cycle et moins ; - Une ancienneté au sein du Groupe OCP supérieure ou égale à 4 ans pour les collaborateurs ayant un diplôme (1) universitaire de 2^{ème} cycle. 	<ul style="list-style-type: none"> - Une ancienneté dans le niveau supérieure ou égale à 2 ans ; - Une ancienneté au sein du Groupe OCP supérieure ou égale à 6 ans pour les collaborateurs ayant un diplôme(1) universitaire de 1^{er} cycle et moins.
	au grade Assistant Principal (Passage au niveau directement supérieur)		Les collaborateurs relevant du niveau 52 doivent disposer d'une ancienneté supérieure ou égale à 2 ans dans le niveau.	Les collaborateurs relevant des niveaux 61 et 62 doivent disposer d'une ancienneté supérieure ou égale à 2 ans dans le niveau.
	au niveau 52	Les collaborateurs relevant du niveau 51 doivent disposer d'une ancienneté supérieure ou égale à 2 ans dans le niveau.		

(1) Diplôme à l'embauche