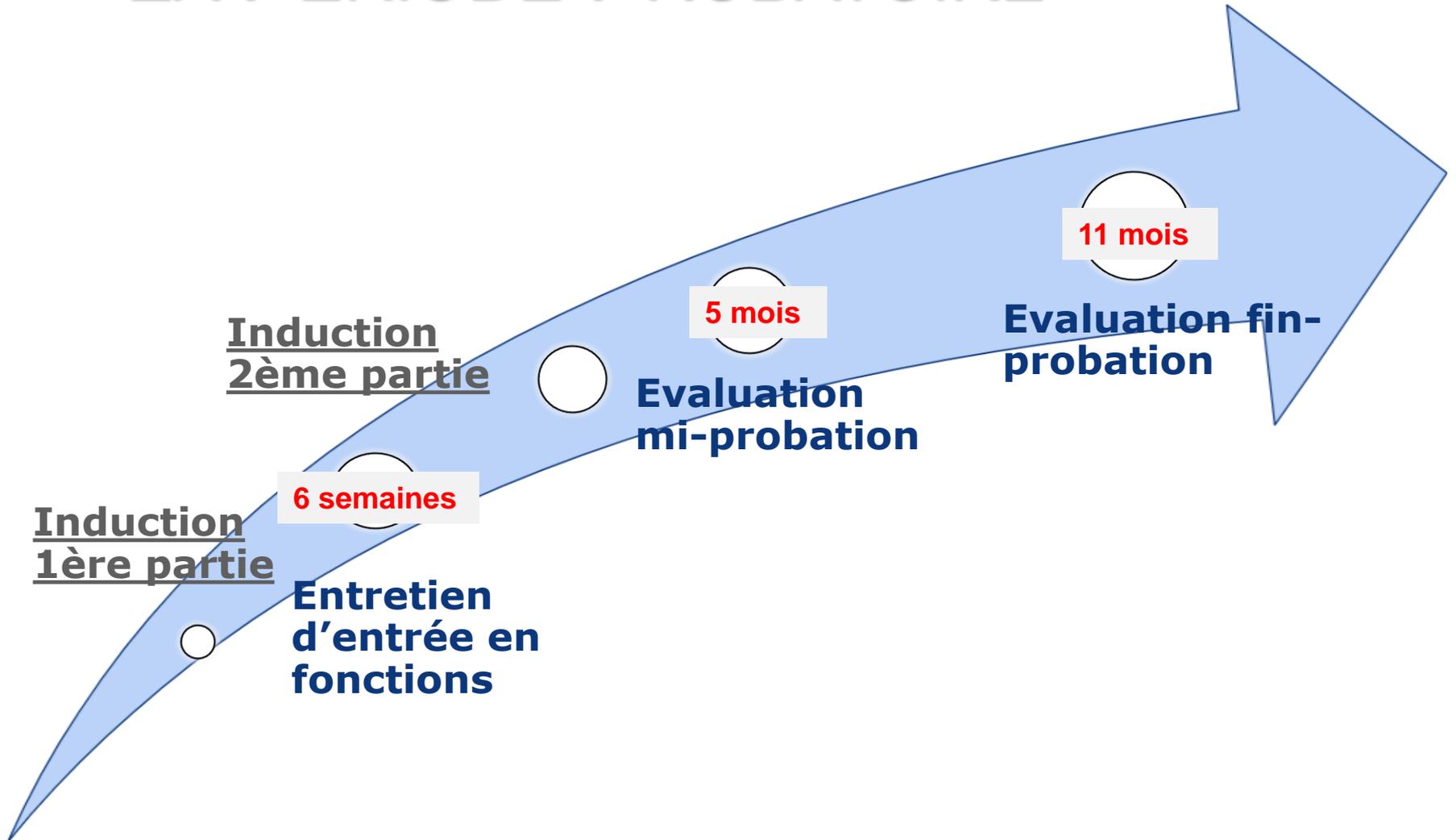


EVALUATION ET GESTION DE LA PERFORMANCE AU CERN

Induction



LA PÉRIODE PROBATOIRE



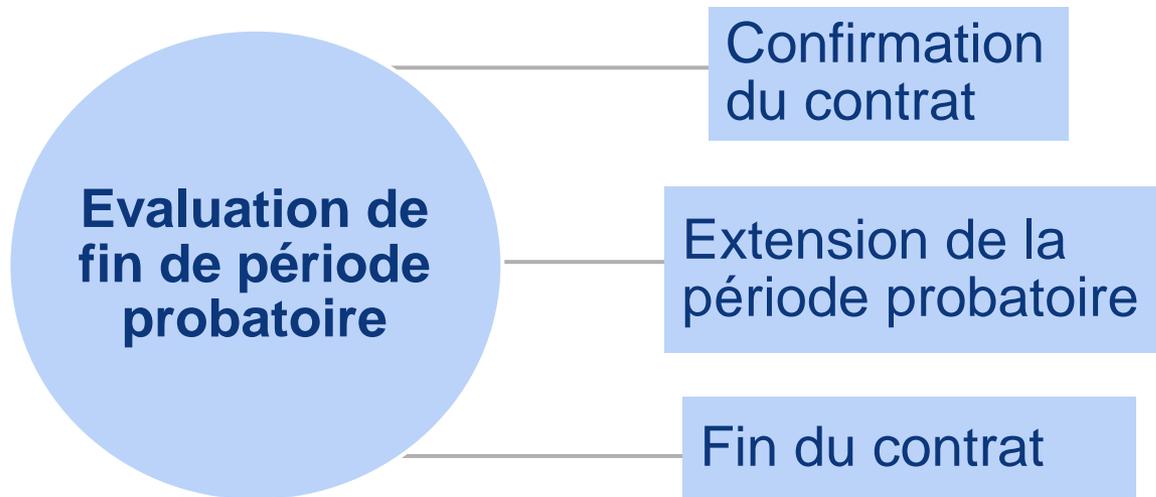
L'ENTRETIEN D'ENTRÉE EN FONCTIONS

- **Définition des objectifs de travail pour les premiers 12 mois**
- **Discussion sur les besoins de développement**
- **Dialogue sur les attentes des deux parties**
- **Obligatoire pour les Titulaires ; fortement recommandé pour les Boursiers**



L'ÉVALUATION DE MI / FIN PÉRIODE PROBATOIRE

- **Contrôle et évaluation des résultats des objectifs de travail**
- **Occasion de discuter avec la hiérarchie (Feedback)**
- **Contrôle et modification des objectifs de développement**
- **Evaluation de la performance sur 6 / 12 mois**
(ce qui a été achevé et comment)



L'EVALUATION ANNUELLE DE LA PERFORMANCE

- **Merit Appraisal:** évaluation annuelle de la performance. Comprend l'évaluation périodique du niveau des fonctions et/ou de l'expertise.

et

- **Recognition Scheme:** prend la forme d'une évolution de carrière et/ou de l'octroi de primes



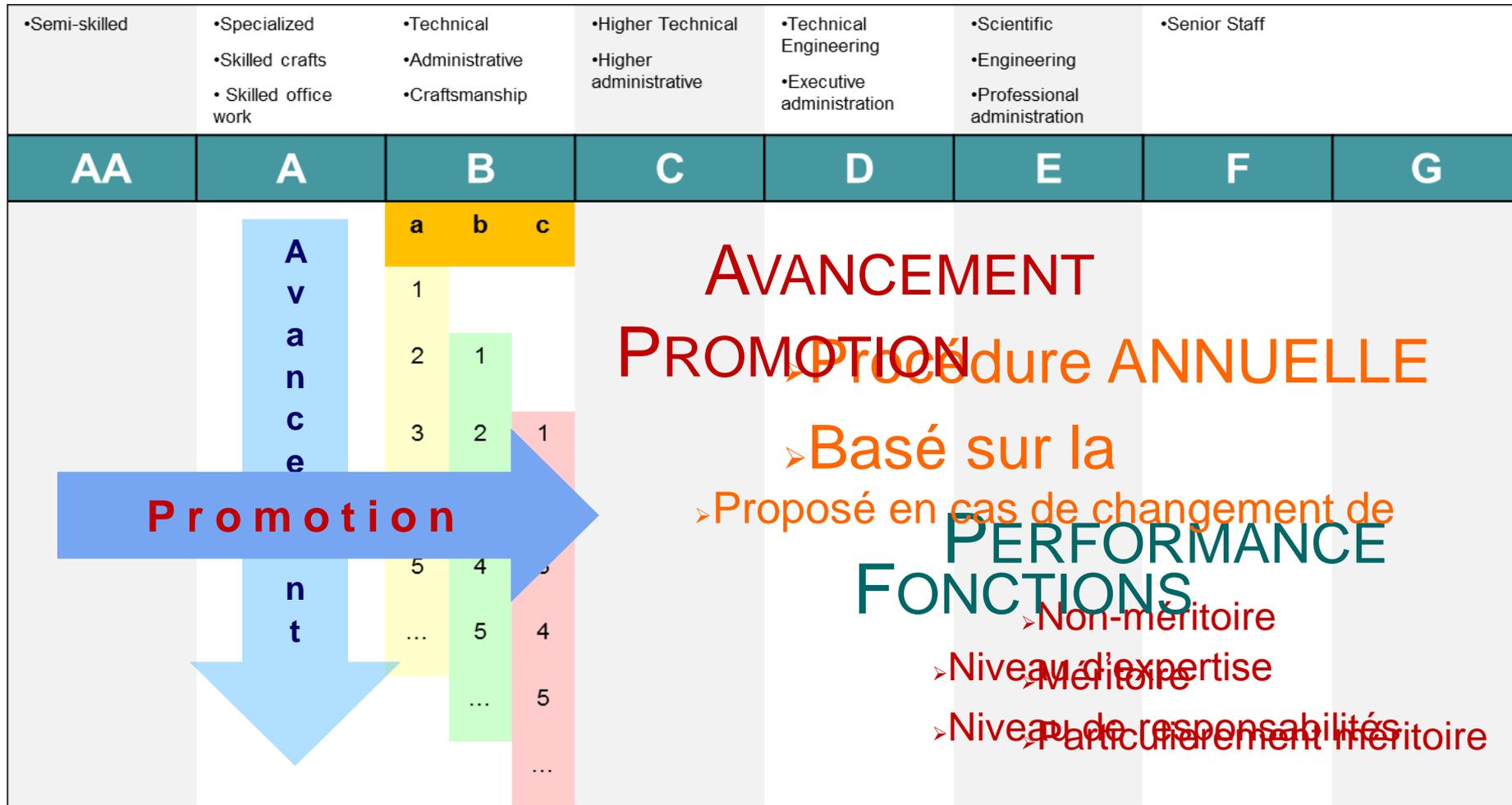
MARS

L'EXERCICE MARS



jan-mar	Entretien annuel MARS	PASSÉ: -revoir les résultats des objectifs de travail -discuter les compétences utilisées -feedback / échange	FUTUR: -fixer les objectifs de travail -fixer les objectifs de développement
fév-avr	Evaluation annuelle (formulaire MARS)	Prend le forme d'un formulaire électronique (EDH) qui représente un rapport officiel de l'entretien annuel	
avr-juin	Qualification de la performance et décisions sur l'avancement et promotion	Le chef de département qualifie la performance :	
		Non-méritoire	Pas d'avancement
		Méritoire	Avancement périodique
		Particulièrement méritoire	Avancement exceptionnel ou promotion

EVOLUTION DE CARRIERE



PLUS D'INFORMATION?

- **La FAQ MARS – Admin e-guide**
- **Les Coordinateurs MARS**
- **Les HRAs**

