

METTRE EN PLACE UNE DEMARCHE D'EVALUATION ET DE PROGRESSION DES COMPETENCES

L'évaluation des compétences est une démarche à fort enjeu stratégique qui permet de faire le point sur les compétences acquises et à acquérir, les effectifs, les évolutions possibles, les organisations de travail et de se projeter vers l'avenir.

A l'heure des transitions (écologiques, numériques et sociétales), de la quête de sens, des nouveaux modes de collaboration, il est primordial d'avoir une démarche aboutie, partagée, mobilisante qui s'intègre complètement dans la stratégie RH et organisationnelle de la structure.

DURÉE

La durée d'intervention sera à définir avec vous en fonction de vos attentes et enjeux, de la taille de votre structure.

INTERVENANTE

Sophie SEBIRE
Dirigeante de Up and Transi

DRH pendant 15 ans, experte en ressources et relations humaines depuis 28 ans (management, conseil et formation)

Mise en place de plusieurs démarches d'évaluation, politique qualité de vie au travail, politique de développement des compétences, projet d'administration...

Animation de nombreuses formations management, entretien annuel, cohésion d'équipe...

Certifiée Arc en Ciel DISC®

ÉVALUATION

Synthèses régulières durant la prestation et bilan de fin d'intervention.

TARIF

Une proposition adaptée aux enjeux, à la taille de l'organisation et à la durée prévisionnelle de la mission sera réalisée à l'issue d'un échange sur les attentes et objectifs.

OBJECTIFS

- Formaliser les enjeux internes et externes liés à la démarche d'évaluation et de gestion des compétences
- Elaborer un plan de développement des compétences pertinent pour mobiliser les collaborateurs autour d'une ambition partagée
- Elaborer ou consolider le support d'entretien annuel d'évaluation
- Elaborer ou consolider le support d'entretien professionnel
- Concerner, mobiliser et former les managers
- Editer un guide d'entretien à destination des collaborateurs
- Définir un dispositif d'accompagnement RH

DEROULEMENT DE LA PRESTATION

ADAPTABLE A VOTRE STRUCTURE ET SES ENJEUX

- Lien permanent avec la Direction et les membres de la direction ou du service ressources humaines
- Ecoute, recueil et analyse des attentes
- Proposition d'actions en lien avec les enjeux internes (fidélisation, développement des compétences, objectifs de performance...) et externes (économiques, écologiques, sociétaux...)
- Mise en place de groupes de travail avec les RH et les managers
- Intégration de la démarche dans le dialogue social
- Conception de nouveaux supports d'entretien et d'un guide à destination des collaborateurs
- Formation de tous les managers
- Elaboration d'un process de suivi des entretiens

METHODOLOGIE

- Recueil et analyses des attentes (entretien collectifs et individuels)
- Enquête auprès des salariés (option)
- Groupes de travail avec les managers
- Ingénierie pour la conception d'un support d'entretien, des actions de formation et d'un guide
- Animation des formations : pédagogie interactive, world café, apports, mises en situation, échanges de pratiques
- Bilan de l'action