

# L'Entretien Professionnel

## POUR QUEL PUBLIC ?

### PME, grands comptes

- Direction,
- Ressources humaines
- Encadrement

## QUELS OBJECTIFS ?

Mettre en cohérence compétences et stratégie d'entreprise

Identifier les déficits individuels et collectifs actuel et à venir

Mettre en œuvre un plan de développement des compétences

## VOS PROBLÉMATIQUES

Mon entreprise s'inscrit dans une dynamique de changement liée à l'évolution du marché, l'apparition de concurrents, le vieillissement de l'effectif, l'évolution des activités, les changements technologiques, une forte croissance...

Il est indispensable de faire le point sur nos forces et nos faiblesses en terme de compétences, de définir un **projet de développement des compétences**, un échéancier, les acteurs concernés, des moyens...

## NOTRE DÉMARCHE

1. Elaboration des supports d'évaluation des compétences techniques et des comportements professionnels
2. Analyse avec la direction et l'encadrement du portefeuille de compétences
3. Formation de l'encadrement à la préparation et à la conduite des entretiens annuels d'évaluation
4. Restitution aux salariés de leur évaluation et proposition de développement de compétences
5. Démarrage et suivi du plan de développement des compétences

## NOS SPÉCIFICITÉS – ORIGINALITÉ

Sans pilotage, les salariés évolutifs progressent à leur rythme, dans la direction qui leur plait tandis que les salariés peu évolutifs stagnent...

Les entreprises qui subissent le développement des compétences sont malheureusement encore nombreuses.

Il existe des tableaux de bord précis et une gestion rigoureuse dans les domaines financiers, commerciaux et techniques. Pourquoi ne pas gérer avec la même rigueur la matière première de l'entreprise, les compétences ?



Patrick NATIVEL

pn@sainte-baume-consultants.org

