



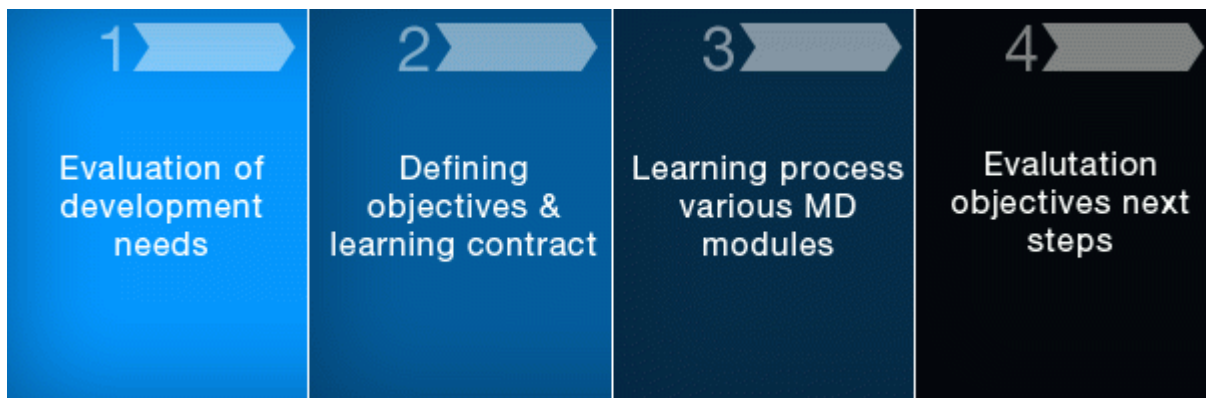
Development center

Diriger – un processus d'apprentissage permanent

Vos collaborateurs et cadres sont votre capital le plus précieux et constituent les piliers de la mise en œuvre réussie de votre stratégie d'entreprise.

La rapidité constante des changements impose des exigences élevées à vos collaborateurs. Afin de répondre à ces attentes et afin de pouvoir faire face à la complexité croissante des tâches, vos collaborateurs et cadres se développent continuellement. Utilisez des instruments adéquats pour évaluer le potentiel de vos collaborateurs et cadres.

Processus de développement (MD-Processus)



La valeur et l'utilité des processus de développement ont déjà fait leurs preuves. Depuis de nombreuses années, les grandes entreprises ainsi qu'un nombre croissant de PME mettent en œuvre avec succès les processus de développement des cadres. Mais toutes les entreprises ne disposent pas des ressources ainsi que du savoir-faire nécessaires pour concevoir et réaliser ce processus.

Nous vous apportons un soutien professionnel dans ce processus essentiel pour votre entreprise. Nous élaborons avec vous des programmes taillés sur mesure en fonction de vos besoins, de vos exigences et de votre problématique afin de développer les compétences de vos cadres.

L'engagement – Un critère de qualité et de succès

Bien souvent, les mesures de développement à long terme se heurtent à un engagement insuffisant. Nous recommandons dès lors d'intégrer les supérieurs ainsi que les Ressources Humaines lors de l'élaboration des conventions de formation individuelles. Ceci permet de susciter l'engagement nécessaire et justifie ainsi votre investissement.

Learning on- & off-the-job

Développement global des cadres

1. Evaluation des besoins de développement / définition des objectifs de formation

Sur la base d'une évaluation approfondie d'un nombre déterminé de compétences, vous définissez avec vos cadres les objectifs de formation individuels.



Les instruments d'évaluation suivants sont utilisés afin de définir les objectifs de développement :

- Assessment Center
- Feedback 360°
- Evaluation individuelle par le supérieur (p.ex. entretien avec le collaborateur)
- Questionnaire de personnalité
- Entretien structuré basé sur les compétences et réalisé de manière professionnelle

2. Convention des objectifs de formation

„SMART-Goal“: Avec le soutien des supérieurs ainsi que de consultants en RH, vous définissez des objectifs concrets et ambitieux (SMART) qui seront évalués à la fin du processus. Les supérieurs s'engagent à accompagner le processus de formation en tant que coach ou partenaire de formation.

3. Séminaires Indoor -Outdoor / Formation on-the-job-learning

Sur la base des objectifs, les domaines de développement sont exercés activement dans le cadre de modules tant en dehors du travail (séminaires indoor-outdoor) que par des formations “on-the-job”. Ceci est consigné dans un journal de formation. Vous définissez le type de formation et leur combinaison.

4. Travail pratique

Pendant le processus de développement, les participants réalisent un travail pratique, de manière individuelle ou en groupe.

5. Coaching

Un coaching régulier, par les supérieurs ainsi que le feedback donné par nos consultants, soutiennent vos cadres dans la définition et réalisation des objectifs et du plan de développement.

6. Evaluation

Au terme du processus de développement, nous procédons à une évaluation des apprentissages en fonction des objectifs, avec la participation des supérieurs et des consultants en RH.