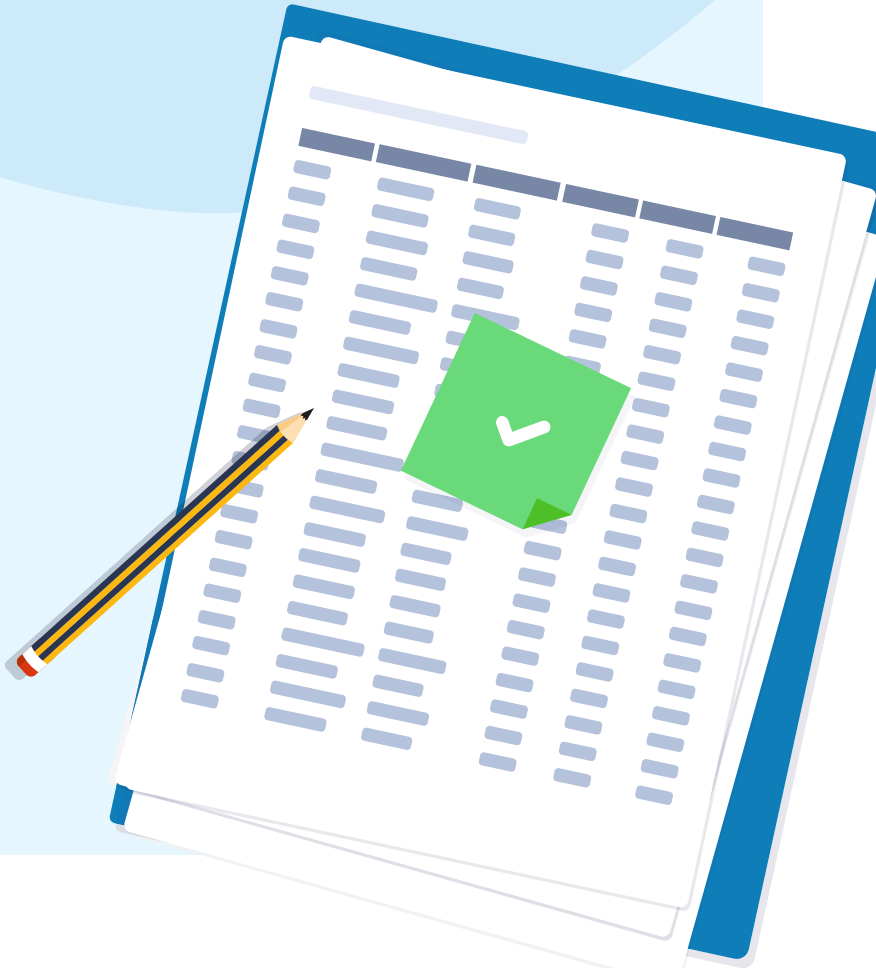
lucca



3 grilles de compétences Lucca



Chez Lucca, les compétences des collaborateurs sont évaluées deux fois par an grâce à notre outil Lucca Performance. Cette évaluation, réalisée par les collaborateurs et leurs managers, a 2 objectifs :

- Évaluer la performance des collaborateurs et justifier d'éventuelles évolutions professionnelles
- Faire des feedback aux collaborateurs pour les aider à progresser

Pour mener à bien ces évaluations, chaque métier dispose d'une grille de compétences spécifique, mise à jour chaque semestre. Créées lors d'ateliers organisés pour chaque filière métier, ces grilles sont ainsi plus facilement adoptées par l'ensemble des collaborateurs.

On y retrouve 4 types de compétences :

- **Les Luccattitudes** : 3 savoir-être communs à l'ensemble des métiers Lucca et issus de notre culture d'entreprise;
- **Les compétences métier** : l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être propres à chaque métier;
- **Les compétences managériales** : les compétences essentielles au rôle de manager, communes à l'ensemble des managers de Lucca;
- **Les compétences d'expertise** : les compétences essentielles au rôle d'expert, communes à l'ensemble des experts de Lucca.

Afin de vous inspirer dans la création de vos propres grilles de compétences, nous vous proposons de découvrir 3 des grilles que nous utilisons chez Lucca. De quoi fidéliser vos talents en leur offrant de nouvelles perspectives de carrières !

Software engineer



Le software engineer joue un rôle clé dans la **conception**, le **développement** et la **maintenance** de logiciels efficaces. Sa mission principale consiste à analyser les besoins techniques permettant le développement de solutions qui répondent aux besoins des utilisateurs. Il participe activement à toutes les phases du cycle de développement logiciel, de la conception initiale à l'intégration et aux tests, en utilisant des méthodologies agiles.
Ce rôle nécessite une **collaboration étroite** avec les équipes de gestion de projet et d'autres développeurs pour garantir la cohérence et l'efficacité des applications. La capacité à **résoudre des problèmes** complexes et à innover est donc essentielle dans un environnement technologique en constante évolution.



→ Niveau Intern à Senior

Compétence	Software Engineer Intern	Junior Software Engineer	Software Engineer	Senior Software Engineer
Entraide	Est bien intégré(e) dans son équipe et apporte sa contribution lorsqu'on lui demande. Ecoute les autres et apprend des interactions quotidiennes. N'hésite pas à partager ponctuellement ses apprentissages à ses collègues.	Est bien intégré(e) dans son équipe et apporte sa contribution lorsqu'on lui demande. Ecoute les autres et apprend des interactions quotidiennes. N'hésite pas à partager ponctuellement ses apprentissages à ses collègues.	Offre spontanément son aide à ses pairs et est force de proposition lors des travaux de groupe. Interagit avec aisance à l'écrit comme à l'oral. A déjà réalisé des présentations sur des sujets qu'il/elle maîtrise.	Adopte une posture de leader lors des travaux de groupe. Se positionne comme un relai de son manager en remontant les besoins de l'équipe. Sait adapter sa communication en fonction de ses interlocuteurs. Joue un rôle de mentor auprès des plus juniors et anime ponctuellement des formations internes.
Envie d'apprendre et de progresser	Prend systématiquement en compte les retours de son manager et de ses pairs sur le travail réalisé. Comprend ses axes d'amélioration et met en place les plans d'action appropriés avec l'aide de son manager. Partage du feedback aux autres lorsqu'on lui demande en cherchant à allier transparence et bienveillance.	Prend systématiquement en compte les retours de son manager et de ses pairs sur le travail réalisé. Comprend ses axes d'amélioration et met en place les plans d'action appropriés avec l'aide de son manager. Partage du feedback aux autres lorsqu'on lui demande en cherchant à allier transparence et bienveillance.	Suite aux retours de son manager ou de ses pairs, met en place des plans d'action appropriés en toute autonomie en vue de se développer. Demande et partage du feedback sans qu'on lui demande de façon transparente, efficace et constructive.	Ne se limite pas aux retours d'autrui sur le travail réalisé mais se pose constamment la question de ce qui pourrait être amélioré. Est capable de partager avec transparence et bienveillance tout type de feedback, même difficile, à ses pairs ou à son manager.
Esprit d'initiative	Pose des questions dans le but d'approfondir se s connaissances et propose des solutions à des problématiques simples lorsque cela lui est demandé.	Pose des questions dans le but d'approfondir ses connaissances et propose des solutions à des problématiques simples lorsque cela lui est demandé.	Partage ses idées et propose des solutions pertinentes à des problématiques plus ou moins complexes de façon spontanée.	Propose spontanément des idées ou solutions efficaces aux problématiques de son équipe. Se donne les moyens de mettre en oeuvre ses idées et créé ainsi de la valeur pour son équipe. Définit des indicateurs pour suivre l'efficacité de ses actions dans le temps.

Niveau Intern à Senior

Compétence	Software Engineer Intern	Junior Software Engineer	Software Engineer	Senior Software Engineer
Architecture		Améliore : conçoit et produit avec succès de nouvelles fonctionnalités et des corrections de bugs pour améliorer et développer le produit.	Contribue à la conception : contribue à concevoir et implémenter des fonctionnalités d'envergures moyenne et grande en réduisant la dette technique du produit.	Porte : maîtrise l'architecture en prenant en compte les contraintes techniques. Évalue et anticipe les risques et les bénéfices.
Impact R&D		Fonctionnalité : met en œuvre des actions ayant de l'impact sur une partie de l'équipe projet / produit.	Fonctionnalité : met en œuvre des actions ayant de l'impact sur une partie de l'équipe projet / produit.	BU : met en œuvre des actions ayant de l'impact sur d'autres équipes de la BU.
Méthodologies R&D	Respecte : suit les méthodologies de l'équipe, livrant continuellement des fonctionnalités en production.	Respecte : suit les méthodologies de l'équipe, livrant continuellement des fonctionnalités en production.	Fait respecter : s'assure de l'application des méthodologies de l'équipe, en veillant à ce que tout le monde en comprenne les avantages et les compromis.	Challenge : questionne les méthodologies de l'équipe, en cherchant à les améliorer.
Technologies	Adopte : apprend activement et utilise la technologie et les outils définis par l'équipe.	Adopte : apprend activement et utilise la technologie et les outils définis par l'équipe.	Se spécialise : est la personne de référence pour une ou plusieurs technologies et prend l'initiative d'en apprendre de nouvelles.	Évangélise : recherche, crée des proofs of concept et apporte de nouvelles technologies à l'équipe.

Niveau Expert 1 à Expert 3

Compétence	Expert Software Engineer 1	Expert Software Engineer 2	Expert Software Engineer 3
Entraide	Adopte une posture de leader lors des travaux de groupe. Se positionne comme un relai de son manager en remontant les besoins de l'équipe. Sait adapter sa communication en fonction de ses interlocuteurs. Joue un rôle de mentor auprès des plus juniors et anime ponctuellement des formations internes.	Incarne son équipe et y joue un rôle d'animateur et de fédérateur. Facilite la communication entre ses membres. Crée du lien entre des équipes autres que la sienne. Anime fréquemment des formations internes. Intervient régulièrement lors d'évènements externes pour partager son expertise.	Incarne son équipe et y joue un rôle d'animateur et de fédérateur. Facilite la communication entre ses membres. Crée du lien entre des équipes autres que la sienne. Anime fréquemment des formations internes. Intervient régulièrement lors d'évènements externes pour partager son expertise.
Envie d'apprendre et de progresser	Ne se limite pas aux retours d'autrui sur le travail réalisé mais se pose constamment la question de ce qui pourrait être amélioré. Est capable de partager avec transparence et bienveillance tout type de feedback, même difficile, à ses pairs ou à son manager.	Cherche sans cesse à se développer et à faire progresser les Luccasiens. Promeut la culture de l'exigence et de l'amélioration continue en interne et fait preuve d'exemplarité sur ces sujets. Enseigne aux autres les bonnes pratiques pour le partage de feedback transparent et constructif et joue un rôle de mentor auprès d'eux.	Cherche sans cesse à se développer et à faire progresser les Luccasiens. Promeut la culture de l'exigence et de l'amélioration continue en interne et fait preuve d'exemplarité sur ces sujets. Enseigne aux autres les bonnes pratiques pour le partage de feedback transparent et constructif et joue un rôle de mentor auprès d'eux.
Esprit d'initiative	Propose spontanément des idées ou solutions efficaces aux problématiques de son équipe. Se donne les moyens de mettre en oeuvre ses idées et créé ainsi de la valeur pour son équipe. Définit des indicateurs pour suivre l'efficacité de ses actions dans le temps.	Propose souvent des idées et solutions à la fois innovantes et efficaces aux problématiques transverses les plus complexes contribuant ainsi à l'efficacité et au rayonnement de Lucca et permettant de faire progresser le secteur d'activité dans son ensemble.	Propose souvent des idées et solutions à la fois innovantes et efficaces aux problématiques transverses les plus complexes contribuant ainsi à l'efficacité et au rayonnement de Lucca et permettant de faire progresser le secteur d'activité dans son ensemble.

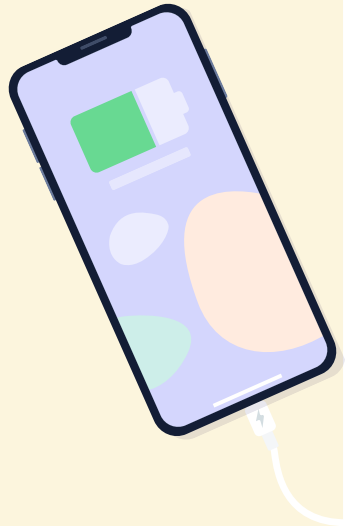
Niveau Expert 1 à Expert 3

Compétence	Expert Software Engineer 1	Expert Software Engineer 2	Expert Software Engineer 3
Capacité d'influence	Sait faire des choix et prendre des décisions techniques cohérentes avec la vision de son département et de Lucca de façon autonome. Assume et se porte garant de ces choix. Parvient à obtenir l'adhésion des collaborateurs de son équipe de façon naturelle.	Fait adhérer l'ensemble des collaborateurs concernés de Lucca à ses idées de façon naturelle. Est suffisamment visible en interne au-delà de son équipe pour faire évoluer les comportements des Luccasiens sans pression.	Grâce à son expertise reconnue au-delà du cadre de l'entreprise, sait faire adhérer quiconque à ses idées de façon naturelle et parvient à influencer les comportements en interne et en externe sur les sujets qu'il/elle maîtrise.
Innovation	Met en place une veille active lui permettant de mettre en oeuvre régulièrement de nouvelles idées décalées et pertinentes de façon spontanée.	Confronte ses idées à celles d'autrui pour aller plus loin. Met en oeuvre les idées qu'il/elle propose de façon spontanée et autonome.	Joue un rôle de consultant interne lorsqu'un sujet nécessite innovation et créativité. Met en place de nouveaux processus et outils disruptifs contribuant au rayonnement de Lucca à l'externe.
Résolution de problèmes complexes	Connaît les méthodes de résolution de problématiques complexes. Sait définir et présenter différents scénarios de façon autonome pour permettre la résolution de ces problématiques avec les parties prenantes concernées.	Sait déterminer le scénario le plus approprié, l'assumer et le défendre avec conviction auprès de ses pairs ou de ses supérieurs hiérarchiques. Est régulièrement sollicité(e) en interne pour aider les collaborateurs à trouver des solutions aux problématiques les plus complexes.	Est reconnu(e) pour son expertise au delà du cadre de l'entreprise. Est fréquemment sollicité(e) en interne mais également en externe pour donner son avis sur des problématiques complexes liées à son métier. Contribue ainsi à la réputation d'excellence de Lucca et favorise le recrutement d'autres experts.
Savoir-faire métier		Est reconnu(e) en interne comme référent(e) sur son domaine d'expertise. Anime des formations internes de niveau avancé. Est en capacité de challenger les processus, pratiques et outils existants.	Est reconnu(e) en externe comme référent(e) sur son domaine d'expertise. Contribue à la réputation d'excellence de Lucca en participant à des évènements externes visant à la partager et faire progresser l'écosystème dans son ensemble.

Niveau Expert 1 à Expert 3

Compétence	Expert Software Engineer 1	Expert Software Engineer 2	Expert Software Engineer 3
Architecture	Fait évoluer et mène : fait évoluer l'architecture avec pragmatisme pour soutenir les exigences futures. S'assure de l'excellence technique et définit des plans d'actions pour améliorer l'architecture sur le long terme.		
Impact R&D	BU : met en œuvre des actions ayant de l'impact sur d'autres équipes de la BU.		
Méthodologies R&D	Challenge : questionne les méthodologies de l'équipe, en cherchant à les améliorer.		
Esprit d'initiative	Maîtrise et crée : a une connaissance très approfondie sur l'ensemble du spectre (technologique et/ou métier). Conçoit et crée de nouvelles technologies largement utilisées par les équipes internes ou externes.		

Business developper





La mission principale du business developper consiste à **cerner les besoins** des prospects et de **transformer** leurs intérêts en contrats commerciaux, principalement à travers des démonstrations produit réalisées en ligne.
Ce rôle implique des nombreuses **interactions directes** avec des décideurs de haut niveau, nécessitant d'excellentes aptitudes en **négociation** sur un marché compétitif.



Compétence	Business Developper Intern	Business Developper 1	Business Developper 2	Business Developper 3
Entraide	Est bien intégré(e) dans son équipe et apporte sa contribution lorsqu'on lui demande. Ecoute les autres et apprend des interactions quotidiennes. N'hésite pas à partager ponctuellement ses apprentissages à ses collègues.	Est bien intégré(e) dans son équipe et apporte sa contribution lorsqu'on lui demande. Ecoute les autres et apprend des interactions quotidiennes. N'hésite pas à partager ponctuellement ses apprentissages à ses collègues.	Offre spontanément son aide à ses pairs et est force de proposition lors des travaux de groupe. Interagit avec aisance à l'écrit comme à l'oral. A déjà réalisé des présentations sur des sujets qu'il/elle maîtrise.	Offre spontanément son aide à ses pairs et est force de proposition lors des travaux de groupe. Interagit avec aisance à l'écrit comme à l'oral. A déjà réalisé des présentations sur des sujets qu'il/elle maîtrise.
Envie d'apprendre et de progresser	Prend systématiquement en compte les retours de son manager et de ses pairs sur le travail réalisé. Comprend ses axes d'amélioration et met en place les plans d'action appropriés avec l'aide de son manager. Partage du feedback aux autres lorsqu'on lui demande en cherchant à allier transparence et bienveillance.	Prend systématiquement en compte les retours de son manager et de ses pairs sur le travail réalisé. Comprend ses axes d'amélioration et met en place les plans d'action appropriés avec l'aide de son manager. Partage du feedback aux autres lorsqu'on lui demande en cherchant à allier transparence et bienveillance.	Suite aux retours de son manager ou de ses pairs, met en place des plans d'action appropriés en toute autonomie en vue de se développer. Demande et partage du feedback sans qu'on lui demande de façon transparente, efficace et constructive.	Prend systématiquement en compte les retours de son manager et de ses pairs sur le travail réalisé. Comprend ses axes d'amélioration et met en place les plans d'action appropriés avec l'aide de son manager. Partage du feedback aux autres lorsqu'on lui demande en cherchant à allier transparence et bienveillance.
Esprit d'initiative	Pose des questions dans le but d'approfondir se s connaissances et propose des solutions à des problématiques simples lorsque cela lui est demandé.	Pose des questions dans le but d'approfondir ses connaissances et propose des solutions à des problématiques simples lorsque cela lui est demandé.	Partage ses idées et propose des solutions pertinentes à des problématiques plus ou moins complexes de façon spontanée.	Partage ses idées et propose des solutions pertinentes à des problématiques plus ou moins complexes de façon spontanée.

Compétence	Business Developper Intern	Business Developper 1	Business Developper 2	Business Developper 3
Communication interne et externe Sales	À une attitude professionnelle envers ses collègues et les clients, au bureau et en dehors. Reflète une bonne image (posture accueillante, présentation...). Est ponctuel(e) pour ses rendez-vous, respecte le timing des réunions. Respecte les règles de l'entreprise. A un comportement exemplaire. Est honnête et transparent(e) avec son manager.	À une attitude professionnelle envers ses collègues et les clients, au bureau et en dehors. Reflète une bonne image (posture accueillante, présentation...). Est ponctuel(e) pour ses rendez-vous, respecte le timing des réunions. Respecte les règles de l'entreprise. A un comportement exemplaire. Est honnête et transparent(e) avec son manager.	Crée une relation de confiance avec tous types de parties prenantes (internes et externes). Communique avec courtoisie et tact, identifie et évite les malentendus. Utilise les réponses du client pour mener la discussion et poser des questions ouvertes. Fait preuve d'enthousiasme et adopte une attitude positive. Relit les documents basiques des autres et leur partage des feedbacks constructifs. Ne fait pas de fautes d'orthographe dans sa langue maternelle (et en anglais le cas échéant) et assure une mise en forme parfaite de tous les documents écrits.	Crée une relation de confiance avec tous types de parties prenantes (internes et externes). Communique avec courtoisie et tact, identifie et évite les malentendus. Utilise les réponses du client pour mener la discussion et poser des questions ouvertes. Fait preuve d'enthousiasme et adopte une attitude positive. Relit les documents basiques des autres et leur partage des feedbacks constructifs. Ne fait pas de fautes d'orthographe dans sa langue maternelle (et en anglais le cas échéant) et assure une mise en forme parfaite de tous les documents écrits.
Organisation et autonomie	Termine toujours ses tâches dans les temps malgré un emploi du temps chargé. Propose des solutions et des réponses aux problèmes ou questions.	Termine toujours ses tâches dans les temps malgré un emploi du temps chargé. Propose des solutions et des réponses aux problèmes ou questions.	Sait auto-évaluer et gérer sa charge de travail. Est autonome dans l'organisation de sa propre progression et du développement de ses compétences. Fait preuve d'une excellente gestion du temps et des priorités. Gère ses sujets de manière autonome (intervention occasionnelle du manager).	Sait auto-évaluer et gérer sa charge de travail. Est autonome dans l'organisation de sa propre progression et du développement de ses compétences. Fait preuve d'une excellente gestion du temps et des priorités. Gère ses sujets de manière autonome (intervention occasionnelle du manager).

Compétence	Business Developper Intern	Business Developper 1	Business Developper 2	Business Developper 3
Connaissance du marché et des solutions Lucca	Sait présenter les solutions, leurs principales fonctionnalités et leurs avantages pour les utilisateurs. Connaît les liens entre les solutions. Connaît les scénarios de démonstration et présente des solutions en apportant de la valeur pour faire face aux défis et aux problèmes des clients. Connaît les personae des solutions. S'assure que les exigences fonctionnelles sont satisfaites, est honnête sur les lacunes. Propose des solutions de contournement de base. Répond aux questions de support de niveau 1. Connaît la concurrence et l'actualité du marché (LinkedIn, NL, Battle cards, etc.).	Sait présenter les solutions, leurs principales fonctionnalités et leurs avantages pour les utilisateurs. Connaît les liens entre les solutions. Connaît les scénarios de démonstration et présente des solutions en apportant de la valeur pour faire face aux défis et aux problèmes des clients. Connaît les personae des solutions. S'assure que les exigences fonctionnelles sont satisfaites, est honnête sur les lacunes. Propose des solutions de contournement de base. Répond aux questions de support de niveau 1. Connaît la concurrence et l'actualité du marché (LinkedIn, NL, Battle cards, etc.).	Personnalise les présentations et présente des cas d'usage avancé et utiles, adaptés aux défis du client. Connaît la feuille de route du Produit (lit le Flash et regarde la réunion mensuelle du Produit, intègre les nouvelles informations). Connaît la législation en vigueur sur son marché. Est référent(e) sur un logiciel, une offre ou un concurrent.	Personnalise les présentations et présente des cas d'usage avancés et utiles, adaptés aux défis du client. Connaît la feuille de route du Produit (lit le Flash et regarde la réunion mensuelle du Produit, intègre les nouvelles informations). Connaît la législation en vigueur sur son marché. Est référent(e) sur un logiciel, une offre ou un concurrent.

Compétence	Business Developper Intern	Business Developper 1	Business Developper 2	Business Developper 3
Gestion de projet Sales	Mène à bien des side projects en respectant les délais et les normes de qualité.	Mène à bien des side projects en respectant les délais et les normes de qualité.	Identifie et propose des side projects structurants et utiles.	Identifie et propose des side projects structurants et utiles.
Techniques de vente - BD	Connaît et applique les processus de vente pour les entreprises de moins de 100 utilisateurs : de la revue du pipe, à la gestion des relances au cycle de vente, en passant par les techniques et méthodes de vente. Réalise des négociations simples et répond à des objections simples de manière autonome.	Connaît et applique les processus de vente pour les entreprises de moins de 100 utilisateurs : de la revue du pipe, à la gestion des relances au cycle de vente, en passant par les techniques et méthodes de vente. Réalise des négociations simples et répond à des objections simples de manière autonome.	Connaît et applique les processus de vente pour les entreprises de plus de 100 utilisateurs : des appels d'offres aux méthodes de découverte approfondie, en passant par l'utilisation adéquate des supports personnalisées (propositions ou mémos par exemple). Prévoit les bookings par mois, adopte le rôle de « Challenger Sales » pour engager le client de façon impactante. Propose une stratégie de vente : analyse les forces en présence, cartographie les acteurs clés, gère les parties prenantes et adapte les processus. Répond et gère des négociations et des objections complexes. Sait utiliser les supports Lucca pour faire avancer une vente.	Améliore l'efficacité des processus de vente et remet en question les techniques de vente de Lucca par le biais de sources externes (telles que l'écoute de podcasts, de webinaires, de discussions entre pairs et la lecture d'articles). Transmet ses connaissances pour faire progresser les Business Developpers sur les techniques de vente. Mobilise une équipe interne pour traiter des questions complexes.

Human Resources Director



La mission du DRH de Lucca est triple :

- attirer et recruter les bons profils,
- engager et les développer ses talents,
- renforcer la culture existante.

Pour ce faire, il s'appuie sur une équipe composée de **Talent Acquisition Managers, de HR Operations Specialists, de HR Business Partners, de Learning & Development Specialists et d'Office & Events Managers.**

Afin que tous travaillent efficacement dans la bonne direction, le DRH doit faire appel aux **5 dimensions essentielles** d'un bon manager :

- la connaissance des fondamentaux des métiers de son équipe,
- la vision stratégique,
- l'organisation du travail et la gestion des ressources,
- la capacité à développer le potentiel de son équipe,
- la capacité d'analyse et d'arbitrage.

Ces 5 compétences s'ajoutent aux autres « **Luccattitudes** », communes à l'ensemble des Luccasiens.



Compétence	Human Resources Director	
Entraide	Incarne son équipe et y joue un rôle d'animateur et de fédérateur. Facilite la communication entre ses membres. Crée du lien entre des équipes autres que la sienne.	Anime fréquemment des formations internes. Intervient régulièrement lors d'évènements externes pour partager son expertise.
Envie d'apprendre et de progresser	Cherche sans cesse à se développer et à faire progresser les Luccasiens. Promeut la culture de l'exigence et de l'amélioration continue en interne et fait preuve d'exemplarité sur ces sujets.	Enseigne aux autres les bonnes pratiques pour le partage de feedback transparent et constructif et joue un rôle de mentor auprès d'eux.
Esprit d'initiative	Pose des questions dans le but d'approfondir se s connaissances et propose des solutions à des problématiques simples lorsque cela lui est demandé.	
Fondamentaux du métier	Est familier avec l'ensemble des métiers de son périmètre et maîtrise l'ensemble des savoir-faire et savoir-être qu'ils requièrent.	Est en capacité de conseiller ses collaborateurs sur des problématiques complexes et de challenger leur travail grâce à son recul.
Vision stratégique	Adopte un regard critique sur la vision stratégique de l'entreprise dans son ensemble et parvient à l'influencer en communiquant sur sa propre vision de façon claire et impactante. Communique cette vision à l'externe et parvient à influencer le secteur d'activité.	
Organisation du travail et gestion des ressources	Est moteur sur la partie recrutement. Anticipe les problèmes de court et long terme et prévoit les plans d'actions associés.	Anticipe les éventuels départs via des plans de succession solides. Aide les jeunes managers à gérer leurs équipes avec efficacité.
Développement du potentiel de son équipe	Sait identifier un potentiel et lui proposer des actions concrètes au-delà de son équipe pour qu'il puisse déployer ses compétences et faire bénéficier l'entreprise de son talent.	Joue un rôle de conseiller interne sur les sujets de développement.
Analyse et arbitrage	Est régulièrement sollicité(e) par autrui pour aider à la prise de décisions complexes.	Apporte ses conseils aux autres collaborateurs pour les aider à prendre des décisions éclairées et à les assumer avec conviction.

Aller plus loin avec la suite Talent

Du recrutement à l'engagement, **6 solutions bien ficelées** pour faire de la gestion des talents une responsabilité partagée entre RH, managers et collaborateurs.

En savoir plus

À propos du logiciel de gestion de la performance de Lucca

Lucca permet d'organiser des campagnes d'évaluation et d'aider les managers à piloter les objectifs et le développement de leurs équipes. Les responsables des ressources humaines automatisent le processus de gestion de leurs campagnes pour se concentrer davantage sur l'analyse des entretiens qu'ils soient : annuels, de parcours professionnel, retour de congés maladie, fin de mission, revue d'objectifs… Pour les managers et les collaborateurs, l'interface de suivi des objectifs fluidifie les échanges pour offrir les conditions propices à la discussion managériale et à la performance.

Testez Lucca Entretiens