

Votre contact

05 49 61 20 66

contact@ifrbpoitoucharentes.fr

Durée

2 jours - 14:00 heures

Tarif

INTER : 380.00 € HT soit 456.00 € TTC par participant

INTRA : Nous consulter

Public

Les collaborateurs amenés à conduire régulièrement ou ponctuellement des entretiens d'évaluation et professionnels (obligation de la Loi du 5 mars 2014).

Pré-requis

Ne jamais avoir mené d'entretien d'évaluation ou professionnel, ou disposer d'expériences réussies (ou non réussies) en conduite de ce type d'entretiens.

Modalités, moyens pédagogiques et supports

Formation en présentiel.

Le suivi de l'exécution de l'action de formation se fera au moyen de feuilles d'émargement, co-signées par le stagiaire et l'intervenant.

Apports théoriques, échanges de pratiques, travaux de sous-groupes, mises en situations/jeux de rôles.

La formation se veut avant tout pragmatique.

Elle permet une appropriation rapide des comportements à adopter sur le terrain pour que ces entretiens aient du sens, et s'inscrivent dans une stratégie RH globale en termes de gestion des compétences, au delà de répondre aux simples obligations légales.

Profil de l'intervenant

Consultante-formatrice en management, développement personnel et communication interpersonnelle.

Titulaire d'un diplôme de formateur professionnel.

Certifiée MBTI.

Maîtrise de Sciences Humaines (lettres et psychologie du travail)

Intervenante en Prévention des Risques Professionnels.

Informations complémentaires

Objectifs professionnels

Conduire des entretiens d'évaluation et professionnels, dans le respect des textes de loi

Objectifs opérationnels et évaluables de développement des compétences

A l'issue de l'action de la formation, le stagiaire sera capable de :

- Conduire ces entretiens en accord avec les textes et les enjeux sur le plan de la carrière du salarié
- Échanger avec le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle, en lien avec le développement de l'entreprise
- Echanger avec le salarié sur le bilan de l'année écoulée, sur les objectifs à atteindre en lien avec la stratégie de l'entreprise
- Définir un plan d'actions concerté, réaliste et réalisable, tenant compte du contexte de l'entreprise, du potentiel et du souhait du collaborateur.

Contenu

Conduire un entretien et définir ses conditions de réussite

Identifier les différents types d'entretien (éviter la confusion entre entretien professionnel et entretien d'évaluation)

Situer l'entretien professionnel et d'évaluation dans leurs spécificités et objectifs particuliers
S'approprier les textes de loi concernant l'entretien professionnel et ses enjeux

Préparer les entretiens d'évaluation et professionnel (deux approches différentes)

Entretien professionnel

Recenser les différents points à examiner avec le salarié sur ses perspectives de carrière au sein de l'entreprise :

Le poste de travail du salarié (tâches, missions, évolution...), ses compétences, les difficultés rencontrées, ses souhaits de changement ou d'évolution, les formations déjà suivies, les certifications obtenues, le projet professionnel ou de formation envisageable, les actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE à prévoir...

Entretien d'évaluation annuel

Analyser les écarts qui peuvent exister entre les activités du salarié sur une période donnée et les objectifs qui lui étaient fixés

Définir des correctifs, des régulations, des actions de formations permettant une performance accrue

Mener l'entretien dans une perspective gagnant/gagnant

Définir la raison de l'entretien et les objectifs poursuivis pour les deux parties

Créer un climat de confiance pour faire le point sur le parcours du salarié

Développer sa qualité d'écoute et être force de proposition

Questionner, reformuler, guider et orienter pour des actions réalistes

Conclure, définir le plan d'action et assurer le suivi

Synthétiser et verrouiller l'entretien

Définir la suite : le plan d'actions, la mise en œuvre concrète

Elaborer le formalisme indispensable (Loi du 5 mars) en vue de protéger l'entreprise

Définir les modalités du suivi pour donner des signes de reconnaissance au salarié

Analyser sa propre performance dans la conduite de l'entretien

Etre en mesure de se définir des marges de progression en tant que « meneur » d'entretien

Critères et modalités d'évaluation

A l'issue de la formation, les participants seront invités à évaluer les apports de la formation et l'atteinte des objectifs pédagogiques à l'aide d'un questionnaire.

