

Votre contact

Madame Christelle COUE-ROBELIN
05 49 61 20 66
couec@poitou.ifrb.fr

Durée

2,00 jour(s) sous forme de 1 + 1
14:00 heures

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.

Moyens pédagogiques et supports

Apports théoriques, échanges de pratiques, travaux en sous-groupes, mises en situations/jeux de rôles, outils de connaissance de soi.
La formation se veut avant tout pragmatique. Elle permet une appropriation rapide des comportements idoines à adopter sur le terrain pour que ces entretiens aient véritablement du sens, en termes de gestion des compétences, au delà de répondre aux simples obligations légales.

Informations complémentaires

Objectifs de la formation

Cette formation permet aux participants de conduire des entretiens d'évaluation et professionnels (obligation de la Loi du 5 mars 2014) avec efficacité :

Comprendre l'état d'esprit de la Loi du 5 mars 2014, notamment concernant le volet « Entretien professionnel » et ce qu'il sous-tend en matière d'obligation (Code du Travail)

Acquérir la méthodologie et les techniques nécessaires pour mener ces entretiens en accord avec les textes et les enjeux sur le plan de la carrière du salarié

Echanger avec le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi tout en mesurant l'efficacité de ses pratiques

Définir un plan d'action concerté, réaliste et réalisable tenant compte du contexte de l'entreprise, du potentiel et du souhait du collaborateur.

Programme

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

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