

3 jours
1350 euros *

1/2

REF :
ME2



OBJECTIFS

- Connaître les impacts de la réglementation et l'actualité sur les entretiens professionnels
- Connaître le processus et le contenu de l'entretien professionnel
- Savoir intégrer l'évaluation des compétences et de la performance dans l'entretien professionnel
- Acquérir les méthodes et les leviers pour conceptualiser et améliorer une politique interne d'entretiens professionnels et d'évaluation
- Assurer le suivi de la campagne des entretiens et exploiter les informations

LES

- Formation alliant stratégie, méthode et outils opérationnels
- Consultant ayant une expérience confirmée dans le secteur sanitaire et social
- De nombreux outils opérationnels fournis sur clé USB
- Des ateliers, des cas pratiques

PUBLIC

- DRH / RRH, personnels des services RH
- DSI et cadres amenés à participer au projet de mise en place

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support écrits et clé USB remis aux participants
- Des temps théoriques et des échanges
- Méthode pédagogique privilégiant la participation active des stagiaires par des cas pratiques et des ateliers

TARIF / DATES

- *1350 euros par participant, en inter-établissement, repas inclus.
- **DATES EN INTER** : consulter le calendrier des sessions sur notre site Internet
- **DEMANDE DE FORMATION EN INTRA** : merci de prendre contact avec l'organisme.

METTRE EN PLACE LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

CADRE RÉGLEMENTAIRE

- Les textes qui régissent l'entretien professionnel
- Les impacts et enjeux de la suppression de la notation pour 2021
- Les impacts des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique
- Les enjeux en matière d'appréciation des compétences et de la performance

Quiz d'entrée en matière, échanges et apports théoriques

INTÉRÊTS ET ENJEUX DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET D'ÉVALUATION

- Les avantages pour l'établissement, le cadre, l'agent
- Une ouverture aux dispositifs de GPMC
- Une approche différente, des postures et des compétences à s'approprier
- L'évaluation des compétences, un moteur de valorisation et de progrès
- Les limites et points de vigilance

Echanges avec les participants

LA POLITIQUE INTERNE D'ENTRETIENS PROFESSIONNELS ET D'ÉVALUATION

- Définition du processus de la campagne des entretiens, des contenus souhaités et conformes à la réglementation
- Les valeurs qui encadrent les entretiens (équité, bienveillance, contribution etc...)
- La communication et l'accompagnement des acteurs
- Définir les rôles dans la mise en oeuvre de la démarche
- Etablir des règles d'évaluation communes
- Etc.

Exercice de définition d'une charte d'entretien professionnel

LES PRÉALABLES À LA MISE EN PLACE

- Être au clair sur le processus, le contenu, les supports et le suivi
- Se doter ou non d'un système informatique
- Donner du sens à la mise en place du projet pour favoriser l'adhésion
- Préparer le plan de communication sur le projet
- La consultation du CTE
- Communiquer auprès des agents et accompagner
- Préparer l'encadrement à l'évaluation des compétences : l'accompagnement, la montée en compétence, la posture

Echanges avec les participants

Travail en sous-groupes autour d'outils de communication et de dispositifs d'accompagnement

DÉFINIR LES COMPÉTENCES RELATIVES À UN MÉTIER / UN POSTE

- Les entretiens collectifs
- Les entretiens individuels
- Les temps d'observation
- Les bonnes questions, les outils et supports d'analyse

Cas pratique en sous-groupe.



INTÉGRER LES COMPÉTENCES DANS L'ENTRETIEN

- Définir des niveaux de compétences et permettre l'équité de traitement
- Faire le lien entre le niveau acquis par l'agent et le niveau requis pour le poste : valoriser l'agent, définir un plan d'action, ou engager une démarche de progrès
- Intégrer la définition d'objectifs de performance : des objectifs réalisables, motivants et équitables
- La question de la motivation
- Définir des modalités de suivi des plans d'action et des objectifs à atteindre
- Créer le support d'entretien professionnel en intégrant l'évaluation des compétences
- Créer des référentiels compétences relatifs aux métiers ou aux postes, s'appuyer sur le répertoire des métiers de la FPH

Exercice d'identification et de formulation des compétences pour un poste

Travail de groupe autour de la fixation d'objectif à partir d'un exemple concret

Echanges avec le groupe : Identifier les leviers de la motivation

LA QUESTION DES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES OU « SOFT SKILLS »

- Quelle place et quelle importance dans les qualités d'un professionnel et dans la performance collective ?
- Comment les définir pour un poste donné ?
- Faut-il les évaluer, et comment ?
- Comment les valoriser ?
- Comment les activer ou les développer ?

Atelier autour des forces, des compétences et des potentiels : test, repérage et modalités d'activation chez soi et les autres grâce aux « cartes des forces » scientifiquement validées

EXPLOITER LES INFORMATIONS CONTENUES DANS LES SUPPORTS D'ENTRETIEN PROFESSIONNELS

- Faire le lien avec les souhaits exprimés : formation, évolution, mobilité...
- Articuler le plan de formation avec les entretiens professionnels, apporter des réponses en donnant du sens
- Identifier les informations importantes : potentiels, savoirs faire clé, expertises...
- L'entretien professionnel d'évaluation des compétences, un des outils centraux de la GPMC
- Quid de la prime de service lors de la suppression de la notation

Echanges

Discussions autour d'outils présentés

AMÉLIORER LES PRATIQUES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Définir des critères d'efficacité et de qualité de l'entretien professionnel et d'évaluation des compétences
- Mettre en place des modalités d'évaluation des pratiques pour l'ensemble du processus
- Identifier les axes d'amélioration et définir un plan d'action

Réflexion en sous-groupe autour d'outils d'évaluation des pratiques



Informations : aline.aubertin@xennialrh.com ou Tél : 06 60 74 61 94

Inscription en ligne : www.xennialrh.com