



# CONDUIRE LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION ET PROFESSIONNELS

2 jours

Les évolutions de la formation professionnelle depuis l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2003 avec la formation « tout au long de la vie » ont élargi le champ de responsabilité de l'employeur en termes de gestion des parcours professionnels.

Les mouvements sectoriels forts que vivent les établissements et services conduisent à adapter et à développer les compétences au sein des équipes. Ils rendent nécessaires la mise en place d'une gestion des compétences et la conduite d'entretiens individuels pour préparer les organisations et les individus.

Les nouvelles dispositions conventionnelles ou légales ont ajouté des obligations qu'il convient d'articuler pour préserver faisabilité et cohérence de ces différents entretiens : bilan d'étape professionnel, entretien professionnel + de 45 ans, entretien professionnel...

## Publics

- Cadres dirigeants et cadres intermédiaires
- Directeurs et responsables des ressources humaines

## Objectifs

- ☑ Savoir repérer et évaluer les compétences par rapport à une situation de travail
- ☑ Savoir conduire un entretien d'évaluation et l'articuler avec l'entretien professionnel, le bilan d'étape professionnel ou le bilan de compétences
- ☑ Pouvoir construire une grille d'entretien adaptée au secteur
- ☑ Savoir actionner les leviers RH pour gérer et faire progresser les compétences

## Méthodes pédagogiques

Pédagogie interactive alternant :

- apports théoriques et méthodologiques
- cas pratiques
- travaux en sous-groupes
- échanges et mutualisation

## Intervenant

- Consultant spécialisé en ressources humaines

## Contenu

### Les enjeux de l'évaluation des compétences

L'entretien d'évaluation professionnel dans la GRH ; le contexte légal et conventionnel du secteur sanitaire, social et médico-social

De la gestion des effectifs à la gestion des parcours professionnels

La transposition de la stratégie (projet d'établissement) en compétences-cibles

Rappel sur les éléments constitutifs des compétences individuelles et du collectif

Le rapport d'employabilité

### Description du processus d'évaluation

La contribution attendue/réalisée/perçue : exemples dans le secteur d'activité

La confrontation à un référentiel de situation de travail (fiche de poste, objectifs)

Les entrées du processus d'évaluation

Les actions issues du processus d'évaluation

La lisibilité et l'amélioration du processus d'évaluation

### L'entretien : techniques et mise en perspective

Le cadre juridique et son évolution récente dans la branche

L'articulation des différents entretiens ou bilans professionnels

La mise en place d'entretiens annuels : qui ? quand ? Objections, consultation des IRP

La préparation et la conduite de l'entretien en face à face : techniques, situations difficiles

Les effets de l'entretien annuel et sa déclinaison pendant l'année

Aperçu d'autres outils d'évaluation ou de valorisation des compétences

### La construction de la grille d'entretien

Le risque d'empilement des outils

L'opportunité de l'auto-évaluation

Les critères d'évaluation et leur formulation : points de vigilance, risques

Analyse critique de grilles d'entretien d'établissements et services du secteur, recommandations

La déclinaison de la grille d'entretien en fonction des objectifs

### Problématique managériale de l'évaluation des compétences

L'évaluation des compétences dans la conduite du changement

L'évaluation des compétences dans les emplois individuels hautement qualifiés à responsabilité

La contribution individuelle et l'équilibre collectif, la gestion de l'égalité professionnelle

**Lieu :** Paris

**Coût :** 596 €

**Session :** 20 et 21 juin 2013



01 53 98 95 03



formation@fehpa.fr