

CONDUIRE LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION ET 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 individus et les organisations.

De plus, depuis 2003, la responsabilité de l'employeur en termes de gestion du parcours professionnel du salarié et de formation « tout au long

de la vie » s'est élargie. Les nouvelles dispositions de la loi relative à la formation professionnelle promulguée le 6 mars 2014, confirment cette évolution notamment en rendant obligatoire l'entretien professionnel et le positionnant comme un des éléments clé de la Gestion des Ressources Humaines.

OBJECTIFS

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

CONTENU

Les enjeux de l'évaluation des compétences

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 et du projet d'établissement en compétences-cibles
Rappel sur les éléments constitutifs des compétences individuelles et du collectif

Construire le processus d'évaluation

La contribution attendue/réalisée/perçue : exemples dans le secteur d'activité
La confrontation à un référentiel (fiche de poste, référentiel d'emplois et de compétences)
Les entrées et sorties du processus d'évaluation
La lisibilité et l'amélioration du processus d'évaluation
La consultation des IRP

Conduire l'entretien individuel : techniques et mise en perspective

L'articulation des différents entretiens ou bilans professionnels
La mise en place d'entretiens annuels : Qui ? Quand ? Quelle communication ?
La préparation et la conduite de l'entretien en face à face : techniques, situations difficiles, objections
L'opportunité de l'auto-évaluation
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
Les critères d'évaluation et leur formulation : points de vigilance, risques
La déclinaison de la grille d'entretien en fonction des objectifs
Analyse critique de grilles d'entretien d'établissements et services du secteur, recommandations

Problématique managériale de l'évaluation et de la reconnaissance des compétences

La démarche d'évaluation : élément de motivation ou source de stress au travail ?
Comment conjuguer égalité de traitement et politique de reconnaissance ?
Comment manager l'individuel et le collectif ?
Comment évaluer les compétences dans un contexte de changement ?



18 & 19 juin 2015



Paris



632 €
par personne



2 jours



01 53 98 95 03



formation@feharp.fr

JANVIER
FÉVRIER
MARS
AVRIL
MAI
JUIN
JUILLET
AOÛT
SEPTEMBRE
OCTOBRE
NOVEMBRE
DÉCEMBRE

PUBLICS

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

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Pédagogie interactive alternant :

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

INTERVENANT

- Consultant spécialisé en ressources humaines

