

# 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 de mars 2014 relative à la formation professionnelle, confirment cette évolution, notamment en rendant obligatoires l'entretien professionnel et le suivi du parcours professionnel du salarié en termes de formation et d'évolution professionnelle.

## OBJECTIFS

- Repérer et évaluer les compétences par rapport à une situation de travail
- Développer l'exploration et l'accompagnement d'un projet d'évolution professionnelle
- Savoir conduire et articuler un entretien d'évaluation et un entretien professionnel
- Pouvoir construire des grilles d'entretien adaptées au secteur
- Resituer les entretiens dans leur dimension managériale

## CONTENU

### Les enjeux de la gestion des compétences

Le contexte du secteur sanitaire, social et médico-social  
La gestion des parcours professionnels  
La transposition de la stratégie et du projet d'établissement en compétences-cibles  
Rappel sur les éléments constitutifs de compétences en lien avec la fiche de poste

### Construire le processus d'évaluation

La contribution attendue/réalisée/perçue  
La confrontation à un référentiel (fiche de poste, emplois et compétences)  
Les entrées et sorties du processus d'évaluation  
L'opportunité de l'auto-évaluation  
La formalisation et l'amélioration du processus d'évaluation

### Accompagner un projet d'évolution professionnelle

L'obligation légale et ses conséquences  
L'exploration du projet d'évolution professionnelle  
Les dispositifs d'orientation et de formation et les acteurs  
Comment gérer une demande en fonction des possibilités de l'établissement ?

### Conduire l'entretien individuel : techniques et mise en perspective


L'articulation des différents entretiens ou bilans professionnels  
L'organisation des entretiens d'évaluation et professionnels : Qui ? Quand ? Quelle durée ? Quelle préparation ? Quelle communication ?  
La conduite d'un entretien en face à face : techniques, traitement des objections et des situations difficiles  
Les effets de l'entretien et le suivi des engagements

### La construction des grilles d'entretien d'évaluation et professionnels

L'objectif et l'articulation des outils en lien avec les dispositions légales  
La construction de grilles adaptées aux objectifs de chacun des entretiens  
Analyse critique de grilles d'entretien d'établissements et services du secteur, recommandations  
La consultation des IRP

### Problématique managériale de l'évaluation et de la gestion de l'évolution professionnelle

La démarche d'évaluation : élément de motivation ou source de stress au travail ?  
Conjuguer égalité de traitement et reconnaissance de performance individuelle ?  
Soutenir une démarche d'évolution professionnelle en l'absence de solutions envisageables au sein de l'établissement ?  
Évaluer les compétences dans un contexte de changement ?  
Faire évoluer et enrichir des compétences en fin de parcours professionnel ?



**23 & 24 mars 2016**



**Paris**

**632 €**  
par personne

**2 jours**

**01 53 98 95 03**  
[formation@fehapp.fr](mailto:formation@fehapp.fr)

JANVIER
FÉVRIER
<b>MARS</b>
AVRIL
MAI
JUIN
JUILLET
AOÛT
SEPTEMBRE
OCTOBRE
NOVEMBRE
DÉCEMBRE

## Prérequis

Connaissances relatives à une fonction managériale et/ou RH

## PUBLICS

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

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

### Pédagogie interactive alternant :

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

## INTERVENANT

- Consultant spécialisé en ressources humaines

