



# 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 et les contributions par rapport à une situation de travail
- Développer l'exploration et l'accompagnement d'un projet professionnel
- Savoir conduire et articuler un entretien d'évaluation et un entretien professionnel
- Clarifier le rôle de l'employeur dans la gestion du parcours professionnel des salariés
- Resituer les entretiens dans leur dimension managériale

## CONTENU

### Les enjeux de la gestion des compétences

Le contexte du secteur sanitaire, social et médico-social  
Le rôle de l'employeur dans 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

### Évaluer les compétences et la tenue du poste

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

### Accompagner un projet professionnel

L'obligation légale et ses conséquences  
L'exploration des perspectives professionnelles avec le salarié  
Les dispositifs d'orientation et de formation et les acteurs  
Comment gérer une demande en fonction des possibilités de l'établissement ?  
La formalisation et le suivi de l'entretien professionnel : exercices  
Le cas particulier des salariés porteur de mandat : nouvelles obligations

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

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

### 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

<b>30 &amp; 31 mars 2017</b> <b>Paris</b> <b>632 €</b> par personne <b>2 jours</b> <b>01 53 98 95 03</b> <b>formation@fehap.fr</b>	Janvier
	Février
	<b>Mars</b>
	Avril
	Mai
	Juin
	Juillet
	Août
	Septembre
	Octobre
	Novembre
	Décembre

#### Prérequis

Connaissances professionnelles relatives à la fonction managériale exercée

## PUBLICS

- Cadres supérieurs et intermédiaires en charge des entretiens

## 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