

CONSTRUIRE LE SYSTEME D'APPRECIATION DE VOTRE ENTREPRISE ET CONDUISEZ L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

OBJECTIFS

- Mettre en œuvre un système d'évaluation lié aux pratiques de management et de gestion des ressources humaines de l'entreprise / l'établissement**
- Savoir-faire de l'entretien d'évaluation un outil de progrès pour le salarié et l'entreprise**
- Être capable de conduire un entretien professionnel**
- Être capable de valoriser la dimension managériale positive de l'entretien professionnel**
- Être capable d'assurer le suivi et la traçabilité de l'entretien dans le cadre d'une politique RH**

THÈMES ABORDÉS

1. Le système d'évaluation du personnel

Les enjeux du système d'évaluation

- Pour l'entreprise
- Pour l'évalué
- Pour l'évaluateur

Les finalités de l'évaluation

- Finalités managériales :
 - Pilotage de l'activité
 - Gestion de performance
- Finalités de gestion des ressources humaines :
 - Contribution au processus de gestion de la rémunération, des carrières, des compétences, de la formation

2. Les méthodes et outils d'évaluation

- Les différentes évaluations d'un collaborateur en situation de travail et leurs effets sur le système de gestion
- Performances individuelles / collectives
- Acquisition de compétences
- L'évaluation à 360° : objectifs et modalités de mise en place
- Entretien d'évaluation et entretien professionnel selon la réforme de la formation professionnelle



CONSTRUIRE LE SYSTEME D'APPRECIATION DE VOTRE ENTREPRISE ET CONDUISEZ L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (suite)

3. L'entretien d'évaluation du personnel

La préparation de l'entretien

- L'entretien préalable :
Expliquer, clarifier, faire adhérer, prendre rendez-vous
⇒ Une trame de préparation mise à la disposition des participants
- L'accueil (conditions matérielles et psychologiques)

Le déroulement de l'entretien

- La structuration de l'entretien et les sujets à aborder – le support
- Les techniques d'échange et de progression dans le dialogue :
 - Le rapport 30/70 pour la répartition de parole au profit de l'évalué
 - L'écoute active
 - L'analyse factuelle
 - La négociation d'un objectif en recherchant le contrat d'objectif
 - Faire du support d'évaluation un guide de progression facilitant la discussion
- Les points importants de l'échange
 - Recentrer la discussion sur les contributions individuelles de – l'évalué – et de lui seul
 - Evoquer la rémunération
 - S'engager pour obtenir un rapport gagnant / gagnant
 - Préparer avec l'évalué la progression et les points de suivi pour les 12 mois à venir

4. La conclusion et le suivi de l'entretien

- Savoir vérifier l'état d'esprit de – l'évalué – et sa perception de l'entretien
- Gérer le suivi de l'entretien tout au long des 12 mois à venir ; faire vivre le support d'évaluation

Stage intra : **3 jours**

Stage inter : nous
consulter