



# 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 relativement à la gestion du parcours professionnel du salarié et à la formation « tout au long de la vie » s'est élargie. Les dispositions de la loi de mars 2014 relative à la formation professionnelle ont confirmé 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  
 La transposition de la stratégie et du projet d'établissement en compétences-cibles  
 Le rôle de l'employeur dans la gestion des parcours professionnels  
 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  
 Fiches de poste et définition d'objectifs  
 Les entrées et sorties du processus d'évaluation  
 Points de vigilance  
 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 : exemples de grilles  
 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



**17 et 18 septembre 2019**



**Metz**



**632 €**  
par personne



**2 jours**

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

### 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

## INTERVENANTS

- Consultant spécialisé en ressources humaines