




[Formation en présentiel ou distanciel selon la session]

SPECIFICITÉS EN DISTANCIEL

Modalité : 2 séquences de 3h30

Outil de visioconférence : 

Connexion via identifiant et code d'accès envoyés aux participants 24h avant la session de formation

Outil pédagogique : BEEKAST et/ou KLAXOON

Le stagiaire doit posséder un ordinateur ou une tablette et une connexion internet.

Le formateur assistera le stagiaire en amont si besoin

PUBLIC ET PRÉREQUIS

Groupe : 4 à 10 personnes

Tout salarié exerçant des fonctions de management et susceptibles de mettre en œuvre des entretiens d'évaluation.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

Diaporama, temps d'échanges, exposés didactiques, cas pratiques

L'ensemble des documents et des supports est remis aux stagiaires

INTERVENANTS POTENTIELS

Yannick RAMPAL [Amf]

PDG du Groupe AMF. 20 ans en Gestion RH & Management. Diplôme supérieur de gestion d'entreprise

Guillaume PIERSON [Amf Corse]

9 ans dans l'accompagnement RH en entreprise
Diplômé en Sciences du Management

SUIVI & ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Questionnaire d'évaluation destiné à mesurer l'évolution des compétences et des acquis de chaque stagiaire

Attestation de formation remise en fin de formation

Questionnaire de satisfaction

LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION

Durée - 7 heures

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Mettre en œuvre et conduire un entretien
- Optimiser cet entretien dans le cadre de la gestion des compétences
- Déterminer des objectifs et des indicateurs spécifiques
- Appréhender les situations complexes rencontrées au cours d'un entretien

PROGRAMME DÉTAILLÉ

LES ENJEUX DE L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION

Objectifs de l'entretien d'évaluation

Philosophie et points clés

Impact sur l'entreprise et ses acteurs

Un outil aux intérêts partagés

Pour le salarié

Pour le manager

Pour l'entreprise

LA CONDUITE D'ENTRETIEN

Les clés de la réussite d'un entretien

Les bonnes conditions à réunir

Une bonne préparation de l'interviewer et du salarié

Comment donner du sens ?

Un entretien bien mené : les points de vigilance

La communication en entretien

L'écoute active

Les comportements qui favorisent le dialogue

Les signes de reconnaissance

La théorie de la justice organisationnelle

L'évaluation constructive

Savoir fixer les objectifs et des indicateurs de suivi

LES OUTILS DE L'ÉVALUATION

Les différents outils

La trame de l'entretien

Les fiches de postes et référentiels de compétences

Les fiches de préparation interviewer et salarié

S'approprier la trame co-construite

Analyse des phases de l'entretien d'évaluation

Identifier les bonnes pratiques