PACA
Axe 3 : MANAGEMENT

Module n°2 : EMS (Europe Management Santé)

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019,complétée du décret d'application du 12 juin 2020, suppriment la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle.

Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement.

Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. fiches de postes, compte-rendu...), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

Objectif général

Acquérir des techniques spécifiques en lien avec les objectifs de l'entretien professionnel et les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent

Objectifs spécifiques

- Identifier des objectifs individuels et collectifs
- Savoir mettre en oeuvre les techniques de fixation et de négociation
- Définir les indicateurs associés
- Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent

Modalités pédagogiques

- Tests de positionnement, quiz
- Réflexion et travaux de groupe
- Cas pratique, situations professionnelles reconstituées, jeux de rôles
- Apports théoriques, schémas, articles

Renseignements complémentaires

Pour plus d'informations :

Audrey DAVID

(a.david@anfh.fr)

04.91.17.71.28

Programme

Analyser les pratiques professionnelles-Se positionner en tant qu’encadrant dans le management de ses équipes et le développement de leurs compétences

- Rappel sur les enjeux et dispositifs de l’entretien professionnel, côté de l’encadrant et collaborateur
- Intégration du dispositif dans le management des RH
- La responsabilité de l’encadrant dans le développement des compétences de son équipe :objectif permanent

Fixer des objectifs et se préparer à les négocier : préciser le positionnement de l’évaluateur et de l’évalué

- Les questions à se poser en préalable : des objectifs difficiles à atteindre
- Définir le projet professionnel, les objectifs professionnels et personnels, objectif SMARTER
- Responsabiliser l’évaluateur en clarifiant les attentes de la hiérarchie et favoriser son développement individuel
- Susciter l’adhésion et l’implication de l’agent
- Choisir, pour l’évaluateur, une stratégie adaptée à chaque agent

Déterminer les indicateurs et les critères d’appréciation - Anticiper le déroulement et savoir réagir en toutes circonstances

- Les questions à se poser en préalable
- Objectiver et rendre mesurable un objectif, lui attribuer un indicateur pour vérifier si l’activité est réalisée ou non
- Fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs pour susciter la prise d’initiative de l’agent
- Identifier les critères de résultats pour permettre d’apprécier l’atteinte des objectifs
- Déterminer ce qu’est une appréciation, ses limites
- Adapter les critères selon les métiers et les faire valider
- Niveau d’implication de l’agent
- Prise d’initiative, respect des consignes
- Les relations dans l'équipe, avec la hiérarchie, les patients, le public

Public
Toute personne en situation d’encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel ; Responsable hiérarchique direct, tous secteurs confondus

Exercice
2024

Code de formation
3.02

Nature
AFR

Organisé par
Organisme au choix

Durée
NON CONNUE A CE JOUR