

Module N°1

Public visé

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

Organisé par

EMS (Europe Management Santé)

Nombre de participants

En présentiel : de 6 à 16 participants

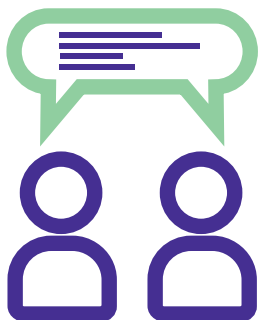
En distanciel : de 2 à 10 participants

Durée

3H30

En savoir plus

www.anfh.fr



Se former aux techniques de l'entretien professionnel

La fixation des objectifs / indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1^{er} janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution règlementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et des carrières des agents.

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 œuvre 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

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 les dispositifs de l'entretien professionnel, le côté de l'encadrant, le côté du collaborateur
 - L'intégration du dispositif dans le management des ressources humaines
 - 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, le positionnement de l'évalué
 - Les questions à se poser en préalable : des objectifs difficiles à atteindre
 - Définir ce qu'est le projet professionnel, ce que sont 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 en lui attribuant 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, et ce qu'une appréciation n'est pas
 - 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, avec les patients, avec le public, l'évolution des comportements