

PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNALISER LA PRATIQUE DES ENTRETIENS ANNUELS ET PROFESSIONNELS



OBJECTIFS OPERATIONNELS

Cette formation a pour objectif de permettre aux stagiaires de se mettre à jour de leurs obligations légales, de définir des procédures et des supports communs, et de savoir mener des entretiens annuels et professionnels.

MODALITES D'ORGANISATION

Durée : 3 jours

Prérequis : Être manager d'une équipe

Lieu : A déterminer

Accessibilité handicap : Suivant condition de l'Entreprise

Dates : à déterminer en fonction de l'agenda du client

Effectif : 6 à 10 personnes

Tarif et modalités d'inscription : nous consulter (*réponse sous 7 jours*)
www.accordances.com

Délais de mise œuvre : en moyenne 1 mois.

Référent pédagogique : Sabine Gyarmathy

MODALITES D'EVALUATION :

Analyse de la demande / Mises en situation / Questionnaire d'évaluation des acquis après la campagne des entretiens annuels et professionnels

PROGRAMME

Compétence visée 1 : Être à jour de ses obligations légales et définir des règles de fonctionnements internes

- Rappel du cadre légal des EAP : enjeux et spécificités des EA et des EP.
- Définir la GEPP et situer l'EA et l'EP dans ce cadre.
- La loi sur la formation professionnelle : les différents dispositifs de professionnalisation.
- Quel contenu pertinent pour les supports ?
- L'articulation avec les pratiques de votre entreprise : fréquence, supports, objectifs.

Compétence visée 2 : Préparer les entretiens annuels et professionnels

- Le manager, garant du sens, du processus et du contenu
- La préparation côté collaborateur
- La préparation côté manager : sens, stratégie, fixation des objectifs SMART
- Le cas spécifique d'une double hiérarchie

Compétence visée 3 : Mener les entretiens annuels et professionnels

- Travailler ma posture en développant mon intelligence relationnelle (pratique de l'écoute active)
- Réaliser un feed back suivant la méthode DESC
- Aider le collaborateur à clarifier ses motivations et son projet professionnel
- S'entraîner à la pratique des différentes étapes de l'EAP.
- Que faire de la rémunération ?

Compétence visée 4 : Exploiter les entretiens annuels et professionnels

- Bâtir un plan de développement personnalisé : Distinguer performance, compétences et potentiel.
- Intégration à la GEPP dans une prospective triennale
- Les ingrédients de l'engagement des collaborateurs

PEDAGOGIE

Pédagogie alliant la communication d'informations descendantes et les techniques de coaching basées sur le questionnement, la reformulation et la réflexion participative, en commun, en sous-groupe, ou sous la forme mises en situation.