Préparer son entretien annuel professionnel

MANAGEMENT

Ref : MGTMC04C

Compétences visées

Préparer son entretien annuel en autoévaluant ses compétences professionnelles.

Objectifs et contenus

Comprendre l'intérêt de la démarche d'évaluation

- La clarification des notions et concepts d'évaluation, de compétences, de référentiel de compétences.
- Les définitions et les finalités de l'entretien professionnel :
  - le cadre législatif,
  - les enjeux pour soi (parler de son travail, faire un bilan, se fixer des objectifs), les enjeux pour l'encadrement et pour l'établissement.
- Les outils de l'évaluation.

S'autoévaluer pour préparer son entretien annuel professionnel

- L'autoévaluation :
  - les outils de l'autoévaluation : fiche métier, fiche de poste, référentiel de compétences,
  - la notion d'activités principales,
  - les critères pour évaluer les activités principales,
  - l'autoévaluation des objectifs formalisés l'année précédente.
- Les trois temps de l'entretien :
  - l'année écoulée : faits marquants et résultats obtenus au regard des objectifs fixés, vécu en équipe, ressenti de l'agent par rapport à l'investissement dans sa mission,
  - le présent : maîtrise des compétences exigées par le poste, manière de servir, contribution à l'investissement collectif,
  - le futur : définition des objectifs pour l'année à venir, perspectives d'évolution professionnelle, besoins de formation.

Préparer son entretien de formation

- L'articulation entre l'entretien de formation et l'entretien professionnel.
- L'entretien de formation : une obligation légale au service du développement des compétences.
- Les documents indispensables à l'entretien de formation.
- La présentation de son parcours professionnel et du fil conducteur des formations faites.
- Le projet futur.

Être à l'aise lors de l'entretien d'évaluation

- L'entretien : moment privilégié d'échanges, d'écoute et de respect mutuel avec
- son supérieur hiérarchique direct.
- Le centrage de la discussion sur des faits objectivés et sur son projet professionnel.
- Le dialogue et la confrontation : savoir prendre du recul par rapport à son activité quotidienne, savoir formuler ses besoins.

Méthodes

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Mise en situation.
- Jeu de rôle.

Personnes concernées

Tout professionnel de santé.

Valeur ajoutée

Cette formation peut être proposée en journée-conférence afin de sensibiliser un maximum d'agents. Le programme peut être réajusté pour former dans les établissements de santé des « formateurs-relais » et leur proposer un kit pédagogique ou les aider à le réaliser.

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation…).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail , notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact…).

À noter

Cette formation s'appuie sur les recommandations et référentiels suivants

- Code de la fonction publique : articles L521-1 à L521-5.
- Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la FPH Article 1-3.
- Décret n°2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière.

Mise à jour le : **09/04/2025**