



COMPETENCES ET METHODES MANAGERIALES

Année : 2020

Lieu : Paris

Entretien professionnel et évaluation des compétences - FORMATION

Réf. : MGTMC04A



Compétences Visées

Évaluer la valeur professionnelle et les compétences de l'agent lors de l'entretien professionnel.

Objectifs, Contenus

Comprendre les enjeux de la démarche GPMC

- Le rôle des acteurs : cadre de proximité, acteur fondamental et principal allié de la GPMC.
- Les concepts et définitions des différents outils.
- Les outils dont l'élaboration et la rédaction des fiches de postes.
- Les enjeux partagés de l'entretien professionnel.

S'approprier le concept d'évaluation des compétences

- La notion de compétences et les notions associées.
- Les dimensions de l'évaluation et les critères d'évaluation.
- L'appréciation de la valeur professionnelle.
- L'estimation des écarts entre besoins et ressources.
- La recherche de réponses au déséquilibre qualitatif : objectifs individuels et objectifs collectifs.
- Le dispositif FPTLV et l'entretien de formation.

Conduire l'entretien en appliquant la méthodologie d'évaluation

- La phase et les outils de préparation.
- Les outils et méthodes de communication adaptés à l'entretien.
- La phase d'évaluation des résultats professionnels.
- La synthèse de l'entretien : phase de contractualisation.
- Le lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation.
- Les objectifs individuels et collectifs et les moyens associés.

Formation Inter & Intra

Personnes concernées

Tout personnel d'encadrement.

Paris 2020

Intervenant

DE LIL Cécile

- Formatrice-consultante spécialisée en Ressources Humaines et Management

Prix

1 050 €

Valeur ajoutée de la formation

Cette formation met l'accent sur une approche de l'entretien comme outil de GPMC. Elle s'appuie sur une pédagogie active et mobilisatrice : dynamique (mises en situation), participative (ateliers), ludique (jeux de communication), constructive (échanges, *brainstorming*, *débrieufs* collectifs).

Prérequis

» Aucun

Dispositif D'évaluation

L'évaluation sera réalisée selon plusieurs niveaux :

- **Au démarrage :** les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation pour soutenir la confrontation au thème et à ses enjeux. Les acquis/les connaissances a priori seront évalués de manière autoformatrice, par l'intermédiaire d'un test de positionnement ou d'un quiz de connaissances.
- **En cours de formation :** les participants seront invités à autoévaluer leur progression à l'aide d'outils proposés par le formateur (test intermédiaire, QCM, questionnaire, exercice de reformulation, plan de progression personnalisé).
- **À l'issue de la formation :** la satisfaction des participants 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 » remis aux participants. Il porte sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la transférabilité des acquis.
- **À distance de la formation :** le participant pourra analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment dans le cadre de son entretien professionnel annuel, à l'aide des outils mis à disposition tout au long de la formation (plan d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

À noter

Voir aussi

- [GPMC : la démarche métier-compétences](#)
- [Cartographie des activités et des compétences](#)
- [GHT : opportunité pour le management](#)
- [Entretien professionnel : rédiger le compte-rendu](#)
- [Entretien de recadrage : recadrer sans démotiver](#)