

Programmes de formation sur catalogue

**Des formations concrètes et pragmatiques,
à revisiter en fonction de vos enjeux et
besoins spécifiques**

Date de mise à jour : Février 2023



4,7/5



Période de référence

du 01/10/2020 au 31/01/2023

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre les différents types d'entretiens, leurs objectifs et leurs apports
- Maîtriser la préparation, la conduite et l'exploitation des deux types d'entretien en leur qualité d'outils de progression et de motivation
- S'approprier les bonnes pratiques : communication, feedbacks, plan d'accompagnement personnalisé...
- Développer la capacité à faire face avec le juste niveau de discours et la bonne posture à adopter, dans la gestion des cas complexes

PUBLIC CIBLE

- Professionnel de développement RH
- Manager évaluateur

PRÉREQUIS

- Aucun

FORMAT

- Présentiel ou Distanciel

PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

En amont de la formation

- Grille d'auto-positionnement amont : pour apprécier le degré de familiarité et de maturité sur le sujet

Pendant la formation

Séquence 1 : Le cycle global d'évaluation et de développement d'un collaborateur

- Situer les deux entretiens dans le cycle global, comprendre l'articulation et la complémentarité entre les moments institutionnalisés d'échange (entretiens) et la communication en continu (feedbacks au fil de l'eau)
- Clarifier la portée de chaque entretien (objectifs, contenu)
- Prendre conscience des bonnes pratiques et les écueils à éviter
- Se familiariser avec les autres méthodes et outils d'évaluation et de développement des équipes, en dehors des entretiens « classiques »

Séquence 2 : L'entretien annuel et l'entretien professionnel : de quoi parle-t-on ?

- Maîtriser les obligations réglementaires/sociales liées aux entretiens
- Se familiariser avec la structure/contenu des deux entretiens
- Identifier les axes d'amélioration de ses propres outils en vigueur

Séquence 3 : Conduire les entretiens

- Gérer la préparation des entretiens et soigner l'accueil lors de l'entretien
- Conduire les entretiens dans de bonnes conditions :
 - suivre, évaluer et illustrer sur la base de compétences mesurables et des faits objectivables
 - saisir et faire face aux principales réactions émotionnelles



PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

Séquence 3 : Conduire les entretiens (suite)

- Maîtriser la bonne posture à adopter (écoute active, objectivité, technique de questionnement, technique de communication, assertivité, empathie)
- Exploiter et analyser les données et informations récoltées pour bâtir un plan individuel et collectif d'accompagnement

Séquence 4 : Gérer les cas complexes

- Faire un feedback négatif, gérer un désaccord et inscrire le collaborateur dans une logique de progression constructive ☑ Mises en situation
- Comprendre le profil comportemental de son interlocuteur pour désamorcer, engager et traverser le conflit ☑ grille d'analyse DiSC
- Appréhender la gestion de stress (mécanismes, manifestations...) ☑ visionning + kit des stratégies/méthodes anti-stress

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Des **fiches mémo des notions théoriques et pratiques clés**, pour ancrer les fondamentaux
- Une « **boîte à outils** » à affiner et prioriser selon les besoins de l'entreprise : trames d'entretiens et de feedback continu
- Des **mises en situation et des études de cas** pour pouvoir adresser par des illustrations, les situations les plus courantes et rendre
- l'apprentissage actif
- Du **visionnage** : bonnes et mauvaises pratiques, posture, verbal/non verbal
- Des **temps d'échange** pour comprendre vos problématiques et vous aider sur vos cas concrets

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- **Evaluation « à chaud » de la formation** : acquis et satisfaction
- Mises en situation pendant la formation
- Quizz d'évaluation des acquis à la fin de la formation
- **Evaluation « à froid » de la formation** :
 - Acquis et satisfaction



A l'issue de la formation

A l'issue de la formation, nous donnons accès à des ressources et des trames vierges afin de permettre aux apprenants de **continuer à travailler, en situation de travail**, sur les sujets abordés.

Nous pouvons également proposer des **activités de renforcement pour accompagner pas à pas les apprenants**, à titre individuel ou collectif, **dans la transposition des acquis au quotidien**.

CONDUITE DES ENTRETIENS ANNUELS ET PROFESSIONNELS



2 jours



5 800€

Les fondamentaux des entretiens d'évaluation et de gestion des parcours professionnels

(14 heures) (Groupe de 8)

Contactez-nous pour obtenir un devis sur-mesure, adapté à vos besoins spécifiques.

NOS CONSULTANTS-FORMATEURS RÉGULIERS



Maider NEBOUT - 22 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :

Stratégie de déploiement des entretiens au regard des autres outils et processus RH en vigueur ; Conception et élaboration des trames et tableaux de bord associés ; Montée en compétence de toutes les parties prenantes ; Digitalisation des campagnes d'EPA



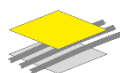
Sébastien MASSON - 23 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :

Stratégie de déploiement des entretiens au regard des autres outils et processus RH en vigueur ; Conception et élaboration des trames et tableaux de bord associés ; Montée en compétence de toutes les parties prenantes ; Digitalisation des campagnes d'EPA

Au-delà de ces profils régulièrement sollicités, ConvictionsRH dispose d'un riche vivier de **consultants- formateurs à parcours complémentaires**, susceptibles de répondre à vos besoins spécifiques.

QUELQUES RÉFÉRENCES EMNÉMATIQUES



**BTP CFA
HAUTS-DE-FRANCE** versant Nord
Association régionale des CFA du BTP



« Grâce à la formation, notre campagne d'EPA se déroule à merveille ! »

« Une vraie prise de conscience des bénéfices multiples des entretiens, pour toutes les parties prenantes (RH, managers, équipes...) »

« La formation m'a permis de gagner en sérénité et en courage managérial dans la gestion des cas complexes »

Pour en savoir plus, échanger sur votre projet de formation ou demander un devis :



SUR NOTRE SITE WEB
convictionsrh.com/fr/contact



PAR TÉLÉPHONE
01 80 27 17 90