

Programme

Formation "L'Entretien d'Evaluation"

Public	Toute personne de l'encadrement en charge d'évaluer les compétences d'un collaborateur.
Prérequis	Aucun.
Durée	2 jours soit 14 heures.
Horaires	8h30 - 12h00 / 13h30 - 17h00.
Type de formation	☒ Intra-entreprises ☐ Inter-entreprises
Mode de réalisation	☒ Présentiel ☐ A distance
Délai d'accès	Suivant les accords passés avec le donneur d'ordre.
Modalités d'accès	Par votre supérieur hiérarchique ou service RH.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap : En amont de l'action, le donneur d'ordre s'engage à nous avertir de la présence d'un participant en situation de handicap afin de valider son inscription et mettre en œuvre les aménagements nécessaires à la préparation et au suivi de sa formation.

Notre Référent Handicap : Georges REBAGLIATO

Contacts Georges REBAGLIATO Tél : 06 14 62 72 44 Mail : georges.rebagliato@telos-consultant.com

Coûts En inter : 980 € HT/personne, sur la base d'un groupe de 8 participants maximum.
En intra et sur mesure, nous consulter.

Formateur pour cette action : Georges REBAGLIATO - **Certifié qualité ICPF Pro : Niveau Expert**

- Manager industriel (Diplômé niveau II)
- Maître Praticien en P.N.L.
- 21 ans d'expérience terrain (vente et management)
- Formateur AEC DISC®
- Maîtrise en communication
- Morpho Psychologue
- Plus 20 ans de pratique du métier de formateur

Objectifs pédagogiques : Conduire les entretiens annuels d'évaluation. Savoir fixer des objectifs SMART. Evaluer ses collaborateurs avec bienveillance.

Objectifs opérationnels - A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de :

- * Appliquer les méthodes et comportements efficaces pour préparer et mener un entretien d'évaluation.
- * Définir un plan de progrès pour ses collaborateurs.

Moyens pédagogiques :

- * Paper board ou tableau blanc.
- * Vidéo projecteur
- * Caméra
- * Support de formation, Stylo

Méthodes pédagogiques axées sur des besoins opérationnels :

- * Alternance d'apports théoriques et pratiques.
- * Pédagogie centrée sur la parole : exposé, questions-réponses, feed-back (dire et faire dire).
- * Pédagogie centrée sur l'action : principe de découverte, simulations, jeux de rôles (faire et faire faire) restitués par vidéo.

Suivi :

- * Feuille d'émargements par demi-journée signée conjointement par l'apprenant et le formateur.
- * Attestation de formation mentionnant les résultats de l'évaluation de l'apprenant.
- * Possibilité d'échange individuel avec le formateur, post formation.

Evaluation :

- * Evaluation des connaissances de l'apprenant en début et fin de formation, sous forme de questionnaire.
- * Mises en situation filmées.
- * Etudes de cas rapportés par les apprenants.
- * Evaluation de la formation à chaud, par l'apprenant, en fin de formation, sous forme de questionnaire.
- * Evaluation de la formation à froid, par l'apprenant, 3 mois environ après l'action initiale, sous forme de questionnaire.

Contenu du parcours

I. Test initial d'évaluation de l'apprenant : sous forme de questionnaire, en début de formation.

I. Appliquer les méthodes et comportements efficaces pour préparer et mener un entretien d'évaluation

A. Les enjeux de l'entretien d'évaluation

- Buts pour le manager, le collaborateur et l'entreprise
- Finalité de l'action

B. Préparation de l'entretien

- Se préparer mentalement
- Faire le bilan de l'année écoulée
- Mener l'entretien préalable
- Préparer les objectifs et les objections

C. Déroulement de l'entretien

- Etablir et garder le rapport
- Communiquer avec assertivité
- Définir le cadre de l'entretien
- Valider les points positifs et d'amélioration
- Se baser sur des faits
- Traiter les objections
- Privilégier l'échange constructif
- Partager et valider l'appréciation générale
- Maintenir l'écoute active
- Négocier les objectifs à venir

II. Définir un plan de progrès pour ses collaborateurs

- Construire ensemble le plan d'action
- Programmer le suivi tout au long de l'année
- Evaluer l'état d'esprit de la personne
- Conclure sur un rapport positif et une relation gagnant/gagnant

Modes d'évaluation et validation des chapitres I à II : jeux de rôle et questionnaires amont / aval.

III. Test final d'évaluation de l'apprenant : à chaud sous forme de questionnaire, en fin de formation.

IV. Evaluation à chaud de la formation par l'apprenant : sous forme de questionnaire, en aval de l'action.

V. Evaluation à froid de la formation par l'apprenant : sous forme de questionnaire, trois mois environ après l'action initiale.