

## Evaluer et développer les compétences

### Objectifs

Mettre en place les outils d'évaluation et de développement des compétences – Maîtriser les dispositifs de la formation professionnelle

### Contenu

### Approche pédagogique & Evaluation

Les enjeux de l'évaluation et du développement des compétences des collaborateurs (table ronde)

#### 1 – ENTRETIEN ANNUEL D'EVALUATION

- Le cadre de l'entretien annuel
- Les objectifs de l'entretien
- Le contenu et le déroulé
- La posture du manager

#### 2 – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Le cadre légal
- Les objectifs
- Le contenu
- La posture du manager

#### 3 - LE FORMATION PROFESSIONNELLE

- Les obligations de l'employeur
- L'accès à la formation professionnelle
- Le plan de développement des compétences
- Les autres dispositifs de formation professionnelle

#### 4 – LES AUTRES OUTILS DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

- L'auto formation
- Le coaching
- Le tutorat
- La mobilité professionnelle

#### Formation groupe (possibilité individuel)

- ⇒ **Evaluation en amont** : un entretien téléphonique individuel de 30 mn ou un questionnaire en amont de la formation pour évaluer le niveau de connaissances, définir les attentes des participants et les objectifs à atteindre.
- ⇒ **Une formation en présentiel de 1 jour** en s'appuyant sur les besoins détectés et les attentes exprimées en amont, afin que chacun se sente entendu, en favorisant la synergie entre les participants, à partir des expériences de chacun par:
  - des mises en situations, autodiagnostic afin que chacun expérimente la méthode, les techniques et les comportements abordés,
  - des travaux individuels, en binômes ou sous groupes pour réfléchir et partager les points de vue, les connaissances, les outils.

## Evaluer et développer les compétences

### Approche pédagogique & Evaluation

---

- **Rédaction de documents et supports écrits suite à chaque session**, reprenant les apports pédagogiques et les objectifs.
- **Une évaluation à chaud par les participants au terme de la session en présentiel avec bilan collectif et/ou individuel.**
- **Une évaluation à froid,**
  - un entretien téléphonique à l'initiative du salarié 3 à 6 mois après la formation (ou une évaluation à froid pour le Manager (N+1) du/des stagiaire(s))

#### Attestation de formation

### Pré- requis

---

Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

### Intervenant

---

Consultante RH

### Public

---

Responsables RH, Assistants RH, Responsables d'équipes, managers...

### Durée Référence

---

1 jour (7h)  
Selon diagnostic

RH- 003  
Présentiel ou distanciel  
(individuel – groupe)

**Effectif** : 8 stagiaires maxi

**Délai d'accès** : 3 semaines avant le démarrage de la formation