

FORMATION CONDUITE D'UN ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION (EAE)



CIBLE

Les managers, cadres de proximité, et toute personne amenée à réaliser des EAE.



METIER

Responsable, Manager...

★
Débutant

★★
Expérimenté

7H
De formation

10
Participants
Maximum par session
de formation

MÉTHODES D'ANIMATION

- Questionnaires-tests
- Etudes de cas
- Mises en situation pratique
- Échanges de pratiques
- Retours d'expériences
- Vidéos

PLAN PERSONNEL DE PROGRÈS

- Individualisé pour chaque stagiaire
- Évaluation des compétences avant et après la formation

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Savoir faire le point avec chacun de ses collaborateurs et leur fixer de nouveaux objectifs.
- Valoriser l'entretien et se l'approprier tel un outil d'aide au management.

PRÉ-REQUIS

Parler, comprendre et écrire correctement la langue française



FORMATEUR

- Minimum 10 ans d'expérience
- Homme de métier
- Expert dans son domaine
- Pédagogue confirmé

L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

- Débrief de la formation
- Évaluation à chaud individuelle
- Rapport de formation détaillé aux encadrants du stagiaire
- Préconisations pour les prochaines actions de formation
- Support de formation

INFRASTRUCTURE

- Salle équipée d'un vidéoprojecteur

MODALITÉS D'ÉVALUATION ET DE VALIDATION

- QCM portant sur les acquis
- Bilan et attestation de formation

INTER OU INTRA-ENTREPRISE

PROGRAMME DE LA FORMATION :

L'entretien annuel d'échange

Différencier les objectifs de l'entretien annuel des autres entretiens managériaux

Intégrer les règles à respecter et à appliquer

Connaître les finalités de l'entretien annuel d'échange pour :

- L'évalué
- L'évaluateur
- L'entreprise

Le déroulement des entretiens annuels d'échange

S'organiser méticuleusement

Se préparer, clé du succès

S'approprier les étapes de l'entretien

Les conditions de réussite des entretiens

Connaître les besoins et motivations des collaborateurs

Les attitudes à adopter pendant les entretiens

Maîtriser les outils communicationnels qui favorisent l'échange

Appréhender les difficultés susceptibles de surgir lors d'un entretien

Suivre les collaborateurs

Utiliser des indicateurs précis pour mesurer l'évolution des collaborateurs

Rendre compte de leurs évolutions tout au long de l'année

Méthodes pédagogiques

Formation Action : méthode interactive. Apports théoriques alternés par de nombreux exercices pratiques. Mises en situation (avec possibilité de filmer les séquences pour les débriefer ; sur la base du volontariat). Echanges entre stagiaires venant enrichir le déroulé de la session. Livret pédagogique remis à chaque participant.

AVANT TOUTE FORMATION :

Le chargé de formations contactera le commanditaire afin de :

- Connaître les spécificités propres à l'entreprise.
- Connaître les spécificités des techniques liées au métier visé

