



Mettre en place & Gérer le système d'appréciation des performances

Public

Dirigeants, Responsables RH, Cadres RH, Managers d'équipes

Durée

2 jours

Méthode pédagogique

Des jeux de rôles et des mises en situations issues du quotidien des participants.

Des outils, supports et exercices spécifiques au secteur d'animation.

Des ateliers élaborés par le consultant en lien avec l'entreprise à partir de situations concrètes de terrain des participants.

Entre chaque session de formation, élaboration d'une mission personnalisée à atteindre en intersession.

Utilisation d'un carnet de route qui comportera un plan d'action qui accompagnera le participant dans sa démarche et lui permettra de suivre les objectifs visés.

OBJECTIFS

- ➔ Connaître les méthodes et outils pour apprécier les compétences et la performance
- ➔ Mettre en œuvre un système opérationnel adapté
- ➔ Maîtriser les entretiens d'appréciation : entretien annuel et entretien professionnel
- ➔ Développer l'employabilité de ses collaborateurs,

CONTENU

Faire de l'appréciation un outil majeur et incontournable

Historique et enjeux de l'appréciation des performances dans l'entreprise.

Intérêt de l'appréciation des performances pour :

- L'entreprise,
- La DRH, les cadres opérationnels
- Les salariés.

Place et rôle des représentants du personnel

Repérage des liens entre l'appréciation et les autres systèmes de Gestion du personnel.

L'Appréciation des performances un outil managérial.

La communication du projet un outil majeur de sa réussite.

Définir les contenus et processus du système d'appréciation des performances

Etablir le cahier des charges de son système d'appréciation.

Identifier ce qu'il souhaite mesurer et valoriser.

Est-il en phase avec la stratégie, avec les orientations actuelles de l'entreprise ?

Création ou rénovation du support d'appréciation

Analyse de différents formulaires d'appréciation.

Construction ou amélioration de son propre support et formulaire d'appréciation.

Identification des différentes rubriques à mettre en place.

Comment insérer les différents outils de GRH de l'entreprise.





Evaluation & Suivi

Une évaluation à chaud est effectuée à la fin de la formation par les stagiaires à l'aide d'un questionnaire.

A l'issue de la formation, le consultant ECOFAC reste à disposition des participants pour répondre aux questions et/ou difficultés rencontrées lors de la mise en pratique de la formation.

Mise en œuvre de du suivi :

Mise en place de tableaux de bord
Rôle de la DRH
Articulation avec les autres processus RH
L'accompagnement des managers
L'implication de la direction générale

Les points clés de l'entretien annuel et professionnel

Les différents types d'entretiens (notamment entretien annuel et entretien professionnel)
La structure de l'entretien d'appréciation et de l'entretien professionnel.
Savoir rédiger des objectifs et des faits significatifs

Exercices pratique d'évaluation.

