



13 rue du Maréchal Koëinig - 78480 Verneuil s/ Seine
Tel : 06 21 96 29 35 / 01 71 52 83 99
Org. de formation N° : 11 78 80548 78
SIRET : 493 993 273 00041
Certifié QUALIOP (Formation, BC)
Email : contact@mjconseil-rh.com
Site web : www.mjconseil-rh.com

Recueil des formations 2024

Domaine de formation : **Ressources Humaines**

Sous-domaine de formation : **Efficacité opérationnelle**

Préparer son Evaluation annuelle et son Entretien Professionnel

Cette formation est destinée aux collaborateurs, afin de leur permettre d'acquérir les compétences opérationnelles pour gérer leur employabilité et gérer leurs compétences de manière optimale grâce à une préparation intelligente des Évaluations annuelles et entretiens Professionnels.

Code web : FMJC-RH-GPEC	Durée : 3 jours (21 heures)	Prix inter : 1 990,00 € HT / personne Forfait intra : 5 900,00 € HT (6 stagiaires maximum)
Taux d'obtention : 4,97/5	Formation OPCO - certifié QUALIOP	

Public concerné :

- Les collaborateurs (employés, agents de maîtrise, chef de projets, responsables...).

Prérequis :

- Aucun prérequis

Durée et modalités d'organisation :

- Durée : **21 heures** (3 jours, 6 demi-journées)
- Horaires : 9h00 – 12h30 ; 14h00 – 17h30
- Dates : **à définir (parcours personnalisé)**
- Effectif : 6 stagiaires maximum

Lieu et contact :

- Inter : MJ CONSEIL en RH, 13 rue maréchal Koëinig – 78480 VERNEUIL S/Seine
- Intra : dans les locaux de l'entreprise
- Contact : 06 21 96 29 35 – contact@mjconseil-rh.com – www.mjconseil-rh.com

Modalités et délai d'accès :

- Pour toute demande de formation, contactez-nous par mail contact@mjconseil-rh.com ou à l'aide du formulaire de contact.
- Nous nous engageons à vous répondre sous **un délai de 3 jours ouvrés**. La date de début de formation sera envisagée au mieux en fonction de vos besoins, disponibilités, préférences et contraintes. Le délai de mise en place de la formation peut également dépendre du mode de financement choisi.
- **Formation intra-entreprise et inter-entreprise :**
 - **Fonds propres** : Sauf cas particulier et en fonction des disponibilités du formateur et du(ou des) stagiaire(s), la formation est mise en place dans un délais moyen de 1 mois.



- **Financement OPCO :**
 - **Subrogation de paiement :** La formation est mise en place dès connaissance de l'acceptation de la prise en charge financière par l'OPCO.
 - **Sans subrogation de paiement :** La formation est mise en place dès réception du devis et des conventions de formation validées.
- Dans le cas d'accueil de personnes en situation de handicap nécessitant des aménagements, dès lors que la faisabilité est confirmée, le délai d'accès est réévalué avec le client.

Accessibilité :

- Accessibilité aux personnes en situation de handicap : conditions d'accueil, d'accès et de sécurisation des parcours de formation (locaux, adaptation des moyens de la prestation).

Modalités pédagogiques :

- À distance et en présentiel + activité de suivi à distance.

Modalités d'Évaluation :

- Questionnaire préliminaire.
- Évaluation des connaissances au démarrage de la formation.
- Évaluation des connaissances : contrôle continu, mises en situation, études des cas concrets.
- Évaluation des acquis réalisés en fin de formation par un questionnaire écrit.

Sanction de la formation :

- Attestation de présence.

Objectifs pédagogiques et opérationnels :

Être capable de :

- Anticiper les demandes de formation pour gagner en employabilité,
- Préparer un parcours de formation personnalisé au regard du projet personnel et de la stratégie de développement de l'entreprise.
- Préparer son évaluation annuelle : arguments, motivations, analyse des objectifs, évolution des compétences, perspectives d'évolution.
- Préparer son entretien professionnel : cartographie vos compétences actuelles, préparer l'entretien avec le responsable, définir un plan d'action pour renforcer l'employabilité.

Programme :

Module 1 (1/2 jour) : Les bases pour comprendre les Entretiens d'évaluation et Entretiens professionnels :

- Rappel du vocabulaire :
 - *postes ; emplois-types ; métiers ; familles professionnelles et sous familles.*
- Rappeler les composantes d'un métier et de la compétence.
- Rappeler les différentes catégories de compétences qui composent un métier.
- Comprendre les passerelles entre les métiers.
- Les critères d'évaluation des compétences.
- Les écarts des compétences métiers et actions à entreprendre.

Module 2 (1/2 jour) Appropriation de l'outil évaluations annuelles



- Anticiper et préparer l'Evaluation Annuelle.
- Comprendre les fonctionnalités de l'outil Evaluations Annuelles.
- Comprendre les cartographies de compétences individuelles de chaque collaborateur.
- Préparer l'évaluation de chaque collaborateur.
- Comprendre et expliquer les écarts de compétences / métier.

Module 3 (1 jour) Appropriation de l'outil Entretiens professionnels

- Anticiper et préparer l'Entretien professionnel.
- Comprendre les fonctionnalités de l'outil Entretien professionnel.
- Anticiper les formations ou évolutions éventuelles à proposer au collaborateur.

Module 4 (1 jour) Cas pratique d'utilisation :

- Analyser les écarts de compétences au regard du référentiel métier et définir un plan d'action avec le collaborateur.
- Préparer les actions de formations au regard des métiers visés.
- Comment préparer les mutations et les promotions internes ?

Aptitudes et compétences :

- Être capable d'appliquer dans sa pratique managériale quotidienne les acquis de la certification pour définir une stratégie de gestion des compétences dans une organisation.

Moyens pédagogiques et techniques :

- Support de cours – Exercices pratiques – Mise en situation.
- Salle de formation, ordinateur, écran plat, chevalet de conférence.
- Techniques de formation/action : ateliers de mises en situation, études de cas concrets et pratiques avec restitutions (oral et écrit).
- Exercices de mise en situation pratique : exercices sur des cas concrets et analyse.
- Apports théoriques : les dispositifs (CPF, VAE, BC, CIF...), grille des compétences, fiches métiers, des exemples d'outils EA, EP.
- Évaluation à chaud et à froid.
- Évaluation des connaissances.

Débouchés et suite du parcours :

- Compétence transversale permettant optimiser la mise en œuvre d'une stratégie RH.
- Définir un plan de succession, définir des grilles salariales, définir un plan de développement des compétences.

Formatrice :

Maria-Jésus TOVAR-ROJAS, spécialiste GEPP/GPEC et management des équipes projets, 37 ans d'expérience professionnelle dans le management des équipes projets, Conduite des projets et l'accompagnement des entreprises (PME, TPE, ETI, grands groupes) à la mise en place d'une stratégie RH anticipative [GEPP/GPEC, Processus des évaluations annuelles et Entretiens professionnels, Processus de recrutement, Plan de formation].

Son objectif est de permettre aux Manager et Dirigeants de constituer des équipes efficaces et performantes, grâce à la valorisation des compétences et des talents de membres de l'équipe. Depuis 24 ans, elle dirige l'organisme de formation MJ CONSEIL en RH qu'elle a fondé. Formatrice et coach certifié, membre actif et juré certificateur des coachs au syndicat professionnel des métiers du coaching (SPMC).