

Référentiel d'activité de compétences et d'évaluation

Accompagner la performance des collaborateurs.

(Coacher en interne la production
et les services)

FORMATIONS & SUIVIS PERSONNALISÉS



Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>Choisir la gamme d'entretien adaptée en fonction des attentes de l'accompagné et des enjeux de l'organisation afin de lui permettre d'obtenir des résultats satisfaisants dans ses activités professionnelles.</p> <p>Définir un plan d'action mesurable avec le collaborateur, en utilisant les entretiens d'accompagnement, dans le but de suivre la solution identifiée.</p>	<p>L'évaluation aura lieu sur 1 journée avec 1 soutenance orale à partir du mémoire professionnel</p> <p>A partir d'un cas pratique il est demandé au candidat de :</p> <p>Réaliser une gamme d'entretien professionnelle,</p> <p>Définir un plan d'action mesurable</p>	<p>Le/la candidat(e) est évalué(e) sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La description du besoin de l'accompagné ; - La justification du choix et de l'ordre des entretiens d'accompagnement ; - La présentation du résultat obtenu par l'accompagné et les effets pour l'organisation ; - Le respect des étapes des entretiens GROW, SCORE et Miroir ; - L'exposé des difficultés rencontrées lors de la conduite de l'entretien ; - La description de son plan personnel d'amélioration de conduite de ces entretiens.
<p>Organiser l'espace de discussion pour un échange constructif, en prévenant toutes sources d'interruption, afin de créer les conditions de dialogue.</p> <p>Gérer les émotions au cours des entretiens, en utilisant les techniques d'écoute active et de reformulation, dans le but de trouver une solution satisfaisante pour l'accompagné et l'organisation.</p> <p>Utiliser une posture d'accompagnateur, en s'exprimant avec un langage positif et affirmé afin de montrer l'exemple dans l'accompagnement.</p>	<p>Appliquer des techniques de communication interpersonnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation de l'entretien • Utilisation des techniques d'écoute active • Utilisation du langage positif et affirmé 	<p>Le/la candidat(e) est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'organisation des entretiens d'accompagnement : objectif, durée, périodicité des entretiens; - Le respect du planning; - L'utilisation des questions ouvertes ; - La communication des accusés de réception au cours des entretiens ; - L'identification de la bonne émotion ou le sentiment exprimé par l'accompagné ; - La reformulation des émotions de l'accompagné de façon adaptée et recevable; - L'utilisation d'une communication affirmée et positive.

<p>Analyser les situations évoquées par l'accompagné, en fonction des étapes du changement afin de lui apporter le niveau de soutien adapté</p> <p>Identifier les préférences de l'accompagné, en utilisant un questionnaire précis, dans le but de décoder la situation professionnelle vécue</p> <p>Guider le collaborateur dans la formulation de ses émotions, en utilisant les techniques de l'intelligence émotionnelle, dans le but de prendre du recul sur la situation vécue</p>	<p>Utiliser des questionnements et référentiels de décodage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etapes clefs du changement • Compréhension de la motivation de l'accompagné • Utilisation des techniques de l'Intelligence émotionnelle 	<p>Le/la candidat(e) est évalué(e) sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La présentation de son plan d'action pour accompagner le collaborateur à chaque étape du changement ; - La présentation résultats obtenus dans l'accompagnement au changement et ses bénéfices pour l'organisation ; - La présentation d'un référentiel de décodage composé d'une liste de questions spécifiques pour comprendre la motivation ; - L'utilisation et la mise en application de ce référentiel de décodage dans les entretiens d'accompagnement; - La présentation des messages et ses actions entreprises pour accompagner le collaborateur dans la gestion de ses émotions ; - L'analyse de ses propres défis par rapport à l'accompagnement du collaborateur dans la compréhension et l'utilisation de ses émotions.
<p>Présenter la démarche d'accompagnement interne, en utilisant une charte d'écrivant les conditions d'accès, d'arrêt de la démarche et de confidentialité, afin de différencier entretien d'évaluation et entretien d'accompagnement</p> <p>Evaluer ses pratiques d'accompagnateur, en mesurant régulièrement la satisfaction au cours de l'accompagnement afin de s'améliorer continuellement</p>	<p>Conduire un processus d'accompagnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocole d'accompagnement • Evaluation de la démarche par la personne accompagnée 	<p>Le/la candidat(e) est évalué(e) sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La rédaction d'une charte d'accompagnement décrivant la confidentialité les conditions d'entrée et d'arrêt, la différence avec les entretiens d'évaluation ; - La présentation des documents de suivi des entretiens d'accompagnement réalisés ; - Le choix d'une méthode d'évaluation de l'accompagnement ; - La présentation d'une grille d'évaluation de la démarche d'accompagnement complétée par un bénéficiaire.



JOLY FORMATIONS

17 Rue de Voujeaucourt
25420 Courcelles-les-Montbéliard

Tel. +33(0)3 81 34 43 56
Email : contact@joly-formations.com

  joly-formations.com

- **FORMATION**
- **COACHING**
- **E-LEARNING**
- **CONSULTING**
- **CERTIFICATION**

