Intra CL

Inter SR

Public

1 groupe de managers Caf

Pré-requis

Etre manager en Caf

Modalités pratiques

Durée : 2 jours soit 14 heures de formation
Calendrier - Lieux - Modalités d'accès : Planification sur le site EGOC [Sessions à venir] Nous contacter pour suivi des programmations et des planning sur www.egoc.org

Catégorie

Offre de l'EGOC
Développement des compétences managériales

Tarifs

420.00

Modalités d'animation

En présentiel ou en distanciel

Formateur

Formateur expert

Atelier - Adopter une posture constructive pour mener l'EAEA

MAJ : Vendredi 06 novembre 2026

Objectif professionnel

S'approprier et maîtriser la démarche d'entretien annuel d'évaluation

Contenu

1 - La démarche de l'EAEA à la Caf
L'entretien d'évaluation à la CAF:
Quels sont les enjeux, les objectifs et finalités de l'entretien annuel d'évaluation?
A quoi sert-il ? pour l'évaluateur? pour l'évalué?
Sur quoi porte-t-il ?
Critères et conditions de réussite de l'entretien :
Qu'est-ce qu'un entretien réussi ?
Quelles conditions et préalables sont nécessaires à la réussite de l'entretien?

2 – L'outil CAF support de l'EAEA : SI TALENT
Il s'agit de s'approprier SI TALENT outil supports de l'EAEA :
Présentation et appropriation de l'outil SI Talent sur un exemple réel d'EAEA avec navigation et démonstration des fonctionnalités de l' EAEA avec SI Talent

Il s'agit, à la fois
- De bien différencier la nature du contenu de chaque rubrique pour éviter les redondances entre les rubriques et obtenir de l'évaluateur un contenu et une formalisation précise et exploitable pour le suivi de l'EAEA
- D'avoir des repères pour faciliter l'évaluation, la mesure objective des compétences, ainsi que des objectifs avec SI TALENT.

A cette étape, sont abordées les notions fondamentales à maîtriser et la signification précise à donner aux différents termes à manier.
- Les niveaux d'objectifs : compétences, performance.
- La notion de besoin de formation.
- Principes d'une évaluation partageable : Evaluation "Sanction" et Evaluation "Progression".
- Notion de critère, d'observable et de repère pour rendre l'évaluation objective.

3 - Communiquer dans son service sur l'entretien annuel d'évaluation
- Préparer sa communication dans son service.

Effectif

Minimum : 6 stagiaires /
Maximum : 12 stagiaires

Taux de satisfaction

En 2024 : 89 % (24 stagiaires) / en 2023 : 91 % (7 stag) / En 2022 : 92 % (9 stag)

Tarification

INTRA - Coût jour prévisionnel : 1 200 €

INTER - Coût stagiaire
6/7 participants : 420 €
8/9 participants : 320 €
10/12 participants : 290 €

Tarif / Coût stagiaire

420.00

- Mettre en place une réunion de lancement.
- Valider la compréhension et faire réagir sur la démarche des entretiens annuels.
- Traiter efficacement les questions des agents.

4 - Préparer l'entretien annuel d'évaluation: Mieux l'entretien est préparé, plus il est facile à conduire!
Préparation du manager : Prendre appui sur les outils existants et les éléments déjà formalisés.
Clarifier les objectifs
Collecter les éléments factuels
Anticiper sur les besoins du collaborateur.
Préparation de l'agent : Les éléments à transmettre ou rappeler à l'agent.

5 - Conduire l'entretien : les clés du dialogue

Accueillir et mettre en place les meilleures conditions de l'entretien,
Recommandations pour créer un climat de confiance mutuel dès le début de l'entretien et cadrer les finalités de l'entretien.

Aborder les étapes chronologiques de l'entretien:
Le bilan de l'année écoulée.
L'année à venir et les axes d'amélioration :
Les actions et moyens à mettre en oeuvre.
Le développement des compétences et les demandes de formation.

Méthodologie pour chaque étape:
- Comparaison des préparations réciproques.
- Balayage des points d'accord et des points à discuter.
- Validation du temps d'entretien au vu des différents points à discuter.
- Reprise des points à discuter.
- Faire le bilan des points de désaccords ou qui méritent d'être approfondis.

6 - Formaliser, synthétiser les éléments recueillis au cours de l'entretien
- La forme du contenu et des informations recueillies.- La forme du contenu et des informations recueillies.
- Formaliser l'entretien au fur et à mesure de son avancement et faire valider par le collaborateur.
- Veiller à rester centré sur son collaborateur et se décentrer de l'outil SI Talent (poste informatique).

7 - Gérer la relation et maintenir le meilleur climat possible,
- Recommandations de conduite pour créer un dialogue ouvert et faire participer l'agent pendant l'entretien :
- Ecouter pour comprendre son point de vue et collecter de l'information et

des données factuelles.
- S'exprimer pour donner son point de vue, son analyse, son appréciation.
- Rechercher l'accord en s'appuyant sur des données factuelles et observables.

8 - Maintenir le dialogue et la qualité relationnelle en situations délicates en cours d'entretien:
- Désaccord sur ce qui est dit.
- Réticence à s'engager sur un objectif.
- Digressions et hors sujet.
- Non participation de l'agent.

Méthodes mobilisées

L' approche pédagogique s'appuie sur une variété de différentes mise en activité :
Des exercices pour renforcer le niveau d'acquisition des apports, comme :
Des Travaux de sous groupes
Des études et analyse de cas vécus
Des mises en situation comme :
- Présenter l'entretien annuel à son équipe /lancer la campagne des entretiens avec son équipe.
- Préparer et conduire d'un entretien d'évaluation:
- Gérer les situations délicates pendant l'entretien

Modalités d'évaluation et de validation:

Evaluation en amont : sous forme d'un questionnaire ou d'un entretien avec le formateur pour valider les prérequis, d'évaluer les besoins spécifiques et de déterminer le niveau de connaissances

Evaluation au cours de la formation : validation de la compréhension et de l'acquisition des connaissances sous forme mises en situations, de réflexions collectives et d'utilisation d'outils de diagnostic

Evaluation à chaud : à l'issue de la formation, un bilan oral et une évaluation écrite permettront d'apprécier la qualité de la prestation et de mesurer l'efficacité de l'action au regard des objectifs globaux

Evaluation à froid : réalisée avec un outil interne Caf

Attestation de suivi : Feuille de présence

Attestation de participation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action sera remise aux stagiaires à l'issue de la formation

Modalités d'évaluation et de validation:

Evaluation en amont : sous forme d'un questionnaire ou d'un entretien avec le formateur pour valider les prérequis, d'évaluer les besoins spécifiques et de déterminer le niveau de connaissances

Evaluation au cours de la formation : validation de la compréhension et de l'acquisition des connaissances sous forme mises en situations, de réflexions collectives et d'utilisation d'outils de diagnostic

Evaluation à chaud : à l'issue de la formation, un bilan oral et une évaluation écrite permettront d'apprécier la qualité de la prestation et de mesurer l'efficacité de l'action au regard des objectifs globaux

Evaluation à froid : réalisée avec un outil interne Caf

Attestation de suivi : Feuille de présence

Attestation de participation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action sera remise aux stagiaires à l'issue de la formation

---

Accessibilité:

Nos formations sont accessibles à tous les agents Caf. Pour toutes personnes en situation de handicap, nous vous invitons à nous contacter afin d'étudier ensemble les modalités d'accès à la formation et de nous transmettre tout document nécessaire pour l'ajustement des prestations et la mise en oeuvre de dispositifs adaptés.

Niveau d'accessibilité des prestations proposées dans les locaux de l'EGOC : fiche informative du registre public d'accessibilité disponible sur le site de l'EGOC : Page « Contact et Accessibilité »

Délais d'accès à la formation:

Délais d'accès entre la demande et le début de la prestation : engagement d'une réponse dans les 15 jours ou conditionné aux délais de procédures de marché (1 mois pour les sessions INTER).

Pour toutes informations administratives, pédagogiques, d'accompagnement aux personnes ou d'une adaptation de la formation sur mesure, vous pouvez nous contacter au 02 99 29 82 42 ou 02 99 29 82 43