

Réussir les entretiens annuels et les entretiens professionnels

Objectifs

Compétences visée

- Réussir les entretiens annuels et les entretiens professionnels

Aptitudes

- Être plus à l'aise dans les entretiens individuels
- Conduire les entretiens annuels
- Comprendre "l'esprit" de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014
- Conduire l'entretien professionnel
- Renforcer la motivation, les performances et les perspectives de leurs collaborateurs

Les plus de ce programme

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Évaluation des acquis à l'entrée et à la fin de la formation, par grille de positionnement

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Travail sur les situations concrètes rapportées par les participants

Formation accessible aux professionnels en situation de handicap

1. Mener un entretien individuel: maîtriser les fondamentaux

- Créer les conditions de réussite de l'entretien
- Établir un bon climat de communication
- Préparer l'entretien
- Favoriser le dialogue
- Ecouter, questionner
- Clarifier
- Utiliser les bons comportements en fonction des phases de l'entretien
- Savoir féliciter et faire une critique constructive
- Identifier des actions de développement pertinentes au regard des objectifs
- S'entraîner à gérer les situations difficiles : gérer les difficultés relationnelles entre le manager et le collaborateur...

2. L'entretien annuel

- Repérer l'importance de l'entretien annuel pour tous les acteurs
- Les enjeux pour le manager, l'entreprise et le collaborateur
- Faire de l'appréciation un acte de management
- Identifier les liens entre l'appréciation et les processus RH
- Connaître les différentes étapes de l'entretien
- Préparer l'entretien
- Faire le bilan de l'année écoulée
- Évaluer les résultats et les compétences
- S'orienter vers le futur.
- Mieux comprendre le support d'entretien et le renseigner correctement
- Fixer des objectifs et évaluer avec objectivité
- Identifier les différents types d'objectifs
- S'entraîner à rédiger des objectifs annuels alignés à la stratégie de l'entreprise
- Acquérir la méthode pour rédiger des faits significatifs et objectiver son évaluation

3. L'entretien professionnel

- Différences entre entretien professionnel et entretien annuel d'évaluation
- Distinguer: performance, compétence et potentiel
- Synthèse de la réforme de la formation de mars 2014
- Synthèse des dispositifs de formation
 - Compte personnel de formation,
 - VAE,
 - Bilan de compétences,
 - Conseil en évolution professionnel.
- Définition de l'entretien professionnel (tous les 2 ans)
- Définition de l'entretien professionnel renforcé (tous les 6 ans)
- La périodicité des entretiens, les obligations et les sanctions

A partir des référentiels métier mis en place, les points à aborder lors de l'entretien professionnel:

- Le poste de travail du salarié (tâches, missions, évolution...),
- Les compétences, les difficultés rencontrées,
- Les souhaits de changement ou d'évolution,
- Les formations déjà suivies, les certifications obtenues (diplôme, Certificat de Qualification Professionnelle – CQP...),
- Le projet professionnel ou de formation envisageable,
- Les actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE à mettre en place,
- Le support d'entretien professionnel
 - Le support
 - Les incontournables du support d'entretien
 - La validation par les 2 parties...
 - La gestion des remontées d'information

4. L'entretien professionnel renforcé (entretien récapitulatif sur une période de 6 ans)

- Objectifs
- Les critères à observer
 - Réalisation des entretiens professionnels,
 - Suivi d'au moins une action de formation,
 - Obtention tout ou partie d'une certification (diplôme, CQP...) par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE),
 - Progression sur le plan salarial (augmentation individuelle, changement de coefficient,...) ou professionnel (en termes de fonctions, missions, responsabilités...),
- Les sanctions

Synthèse de la formation/ Echanges

Public

Responsables de service. Pas de prérequis

Durée

2 jours