

PRÉPARER ET CONDUIRE UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

PUBLIC PRÉ-REQUIS

Toute personne en situation d'encadrement de personnel, devant conduire des entretiens professionnels dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle.

Aucun pré-requis.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Cerner les enjeux de l'entretien professionnel en lien avec la réglementation.

Préparer les entretiens professionnels des membres de son équipe.

Conduire un entretien professionnel selon les règles de fond et de forme.

Évaluer le développement des compétences.

PROGRAMME

1. Cerner les enjeux de l'entretien professionnel en lien avec la réglementation

- Identifier le contexte réglementaire, les objectifs et les finalités de l'entretien professionnel.
- Distinguer entretien d'évaluation et entretien professionnel, connaître et s'appropriier les termes clés et savoir resituer aisément à un collaborateur ce qu'un entretien professionnel peut apporter.

2. Préparer ses entretiens professionnels

- Recueillir les possibilités d'évolution et de mobilité au sein de l'entreprise, les besoins de formation futurs en lien avec la stratégie de l'entreprise.
- S'approprier les supports de l'entretien professionnel.
- Pré-évaluer les compétences engagées.

3. Conduire un entretien professionnel selon le fond et la forme

- Dérouler les étapes / sujets à aborder lors d'un entretien professionnel :
- Présenter les objectifs de l'entretien professionnel.
- Recueillir les souhaits du salarié sur son projet professionnel.
- Se positionner en tant que conseil : faire le point sur les compétences à acquérir en lien avec le projet professionnel du salarié.

- Informer le salarié sur les dispositifs de formation, les moyens à sa disposition et ses interlocuteurs formation : CPF, VAE, CEP, OPCA, ...
- Développer une posture permettant de créer les conditions d'un entretien réussi :
- Connaître et appliquer les aspects relatifs au cadre : le lieu, l'espace, le temps, l'accueil, la conclusion.
- Utiliser la communication verbale (questionnement et reformulation) et non verbale - Argumenter en positif : mettre en valeur que les « manques » ou insatisfactions peuvent être comblés, développés.
- Répondre aux objections de manière constructive - Résister aux attaques et désamorcer un conflit potentiel.

4. Assurer le suivi de l'entretien professionnel en lien avec sa direction

- Co-fixe les options retenues et définit un plan d'action :
 - Identifier et faire remonter des actions de formation individuelle prioritaires ou des parcours d'acquisition de connaissances ou d'expérience en interne.
 - Rédiger la synthèse de l'entretien.
 - Suivre un plan d'action :
 - Planifier des temps de suivi avec les salariés.
 - Évaluer l'impact des actions engagées - encourager
-

DÉMARCHE PÉDAGOGIQUE & MOYENS TECHNIQUES

- Apports didactiques.
- Ateliers en sous-groupe.
- Jeux de rôles.
- Échanges de pratiques professionnelles.
- Remise d'un livret de formation.
- Retour – Analyse de la pratique (sur 3 jours).

L'approche générale est basée sur la participation active et l'étude de situations des participants. La méthode est interactive et inductive (mises en situation, exercice ou auto-évaluation avant la théorie pour un meilleur ancrage des connaissances).

L'animation est séquentielle : alternance théorie/mise en situation ou exercices.

MOYENS

Une grande salle de formation, ordinateur, vidéoprojecteur, cartes de jeux, caméra (si besoin).

ÉVALUATION ET MOYENS DE SUIVI D'EXÉCUTION DE L'ACTION

Mises en situation, débriefing individuel et en groupe avec fiche de suivi des points acquis, en cours d'acquisition, à acquérir.

ORGANISATION & MODALITÉS

Durée : modulable

Soit 2 jours

Soit 2 jours + 1 (retour d'expérience après campagne d'entretien)

Séquençage possible par demi-journée

Lieu : intra entreprise ou sur site ou inter entreprise

INTERVENANTE

Agnès DAVID PIERREUSE, Consultante Coach Senior, experte de la communication interpersonnelle et communication bienveillante, qualifiée en PNL et certifiée formatrice/coach DPM®(Dynamic Profiles Models), formée à la CNV (communication non violente) - master en Développement et management des RH.

COÛT

1.150,00 € HT/jour + TVA 20%, soit 1.380,00 € TTC/jour