

Manager 1er RH Pratiquer l'entretien professionnel

Durée : 1 jour

Objectifs

L'entretien professionnel constitue un moment clé dans le processus RH de développement des compétences et du potentiel. Le manager de proximité est porteur d'un rôle important, lors de cette étape bilan-projet du collaborateur.

Cette formation permet aux stagiaires de connaître les fondements légaux de l'entretien, de situer leur rôle dans le processus RH, de s'approprier les éléments clés pour le préparer et le conduire avec un entraînement par étapes.

Participants

Manager d'équipe

Prérequis

Aucun

Contenu détaillé

- L'entretien professionnel : cadre légal, enjeux, position au sein du processus RH
 - o Le cadre légal : la loi de mars 2014 sur la formation professionnelle, ses conséquences
 - o Enjeux, particularités, un outil au service de la politique RH
 - o Savoir différencier l'entretien professionnel (objectifs, contenu, finalités) parmi les différents types des autres entretiens RH
- Construire l'entretien professionnel
 - o Le parcours professionnel : savoir repérer les compétences clés du parcours, savoir savoir-faire, savoir-être, savoir-évoluer
 - o Connaître les facteurs d'engagement, savoir repérer ceux du salarié au travers de son expérience
 - o Bâtir une feuille de route pour favoriser le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle
 - o Les outils et supports de l'entretien
- Conduire l'entretien professionnel : les étapes clés
 - o Méthodologie d'entretien : le canevas de l'entretien
 - o La préparation : réunir les informations sur le parcours, les formations suivies, les projets et évolutions métiers, les difficultés rencontrées
 - o Mettre le salarié en confiance pour optimiser l'efficacité de l'entretien
 - o Pratiquer les fondamentaux de la communication : écoute active, communication verbale et non verbale
 - o Connaître les évolutions de l'entreprise, situer le projet sa viabilité face aux évolutions de l'entreprise

Manager 1er RH Pratiquer l'entretien professionnel

- o Savoir mettre le salarié dans une dynamique de mouvement positive : gérer le salarié démotivé, sans projet, projets non réalistes dans le contexte de l'entreprise. Savoir cerner les signaux faibles.
- o Savoir traduire les « plaintes » en action
- o Identifier les axes de progression formalisés dans une feuille de route

Pédagogie

La formation est basée sur une pédagogie active avec mises en situation issues de l'expérience des stagiaires, adaptées au contexte de l'entreprise, ainsi que des jeux pédagogiques et des tests.

Support de cours

Un autodiagnostic permet aux stagiaires de situer leur potentiel (atouts, points sensibles). Ils en dégageront des points de vigilance. Un support de cours papier sera remis aux stagiaires en début de session. Les exemples et exercices seront transmis sur support électronique.