

Organiser et piloter les entretiens professionnels

▶ Publics concernés

- ▶ DRH, RRH, DAF, Dirigeant
- À partir du niveau III

▶ Objectifs

- Organiser les entretiens dans le cadre de la Loi
- Mesurer les impacts RH et financiers de la conduite des entretiens
- Organiser le suivi des entretiens et préparer un processus de suivi adapté
- Accompagner les managers à la conduite des entretiens

Pré requis : Être appelé à organiser et piloter le dispositif des entretiens professionnels

▶ **Durée :** 7 heures, soit 1 jour

▶ Contenu pédagogique

▪ Les objectifs et les enjeux de l'entretien professionnel

- La loi du 5 mars 2014
- La distinction entre les différents entretiens
- Les grands thèmes de l'entretien professionnel
- Les perspectives de l'entreprise
- L'obligation de résultats

▪ L'entretien entre obligation et opportunité

- L'entretien professionnel, outil de management
- Les risques liés à la non-tenue des entretiens
- Le lancement et la mise en œuvre

▪ Le pilotage de la démarche au sein de l'entreprise

- L'information aux salariés
- La récolte des données
- Le tableau de bord de suivi et le traitement des données

▪ Le management des compétences

- La mobilisation des managers
- Les directives de l'entreprise

Méthodes et supports pédagogiques (fournis) :

- Les objectifs poursuivis appellent la maîtrise de la démarche des entretiens, de sa mise en œuvre à sa gestion. Ce savoir-faire s'appuie notamment sur les guides à l'adresse de l'employeur et du salarié de l'AGEFOS PME. Qu'ils soient RRH, DRH ou dirigeants, les bénéficiaires de l'action de formation, doivent donc pouvoir, en 1 jour, s'appuyer sur une méthode simple et pérenne qu'ils puissent mettre en œuvre rapidement et à partir de laquelle les différents acteurs de l'entreprise prennent la mesure de l'enjeu que constituent ces entretiens professionnels.

Organisme de formation

JL2C

Cabinet de formation et de conseil en
Ressources Humaines et Management

51 rue Michel Ange 59000 Lille

www.jl2c-conseil.fr

03.20.07.61.70

Sessions

LILLE : vendredi 7 avril

51 rue Michel Ange (Bus à 450m et métro à 1200m)
Parking gratuit et restauration à proximité

LIÉVIN : vendredi 13 octobre

dans les locaux de la Maison de l'Emploi
91 ter rue Jean Jaurès (Bus / 1500m de la gare de Bully
les mines / A21) Parking gratuit et restauration à proximité

*Possibilités de sessions intra ou interentreprises sur
l'ensemble de la Région Hauts de France*

ANNEXE

PROGRAMME DETAILLÉ DE LA FORMATION

Objectif : Organiser les entretiens professionnels dans le cadre de la Loi du 4 mars 2014

Les objectifs et les enjeux de l'entretien professionnel (2 heures avec tour de table)

- La loi du 5 mars 2014
La réforme de la formation professionnelle et la création du CPF sont abordées pour mieux mesurer les articulations avec l'entretien professionnel.
- La distinction entre les différents entretiens
Les caractéristiques de chacun des entretiens (professionnel, annuel individuel et d'évaluation) sont détaillées de manière à cerner les objectifs de chacun.
- Les grands thèmes de l'entretien professionnel
L'entretien appelle à la mise à jour de différents éléments par la direction (parcours du salarié, formations suivies, compétences et activités exercées) et à l'expression par le salarié de ses souhaits, freins et leviers d'une évolution professionnelle.
- Les perspectives de l'entreprise
Les perspectives économiques, l'emploi, les investissements et l'évolution des technologies dans l'entreprise sont autant d'indicateurs qui permettent d'apprécier la position actuelle et les perspectives de chacun des salariés.
- L'obligation de résultats
La formation, la certification et l'évolution professionnelle ou salariale sont explicitées pour mesurer les engagements de l'entreprise quant au parcours professionnel du salarié.

Objectif : Mesurer les impacts RH et financiers de la conduite des entretiens

L'entretien entre obligation et opportunité (1,5 heure)

- Les leviers de l'entretien professionnel, outil de management
L'entretien professionnel comme outil pour le management des compétences et des emplois et participant de la mobilisation des personnels.
- Les risques à la non-tenu des entretiens ou à un manque d'investissement dans la démarche
L'iniquité de traitement, la perte de compétence collective, les amendes ou manquements aux obligations de résultats sont autant d'impacts à courts et moyens termes au point de vue économique, structurel ou humain.

- Le lancement et la mise en œuvre

L'organisation de la démarche dans des délais aujourd'hui ramassés, la mobilisation des acteurs de l'entreprise (salariés, managers, IRP), la production des supports de mise en œuvre et de suivi engendrent la tenue d'un véritable chantier pour l'entreprise qui permet d'améliorer ou de structurer la gestion des ressources humaines.

Objectif : Organiser le suivi des entretiens et préparer un processus de suivi adapté

Le pilotage de la démarche au sein de l'entreprise (1,5 heure)

- L'information aux salariés
- La production et la diffusion des supports (interne, Agefos-PME, secteur)
- Le calendrier des entretiens
- La récolte des données
- Le tableau de bord de suivi
- Le traitement des données recueillies et la priorisation d'un plan d'action (formation, VAE, Bilan de compétences, mobilité, etc.)

L'ensemble des éléments vus dans cette partie de l'action permet d'explicitier chronologiquement la démarche à mettre en œuvre de son démarrage au premier bilan.

Objectif : Accompagner les managers dans la conduite des entretiens.

Le management des compétences (2 heures avec tour de table conclusif)

- La mobilisation des managers

Les arguments à apporter auprès des managers sont de plusieurs ordres : ils ont trait à la reconnaissance et à l'appréciation des compétences à l'œuvre, mais également à l'accompagnement et à la mobilisation. L'entretien est un acte de management qui permet la prise de recul de chacun des acteurs et produit une analyse concertée de la situation professionnelle du salarié vers son évolution.

- Les directives de l'entreprise

Appuyée sur une vision prospective de son activité et de son environnement, l'entreprise doit être en capacité de pointer les évolutions à venir sur les différentes activités dont les managers ont la responsabilité. Que ce soit en matière économique (perspectives, mutations), en termes structurels (organisation du travail, évolutions règlementaires, investissements) ou sur le champ des compétences, évoquer ces potentielles évolutions permet de garantir les sens directionnel et cognitif de la mise en place des entretiens professionnels dans l'entreprise.