# Entretien professionnel à 2 ans et à 6 ans

## Domaine : Ressources humaines

Réf. : 2706RH

### OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Permettre aux acteurs de l'entreprise de mettre en oeuvre un dispositif d'entretiens professionnels qui dépasse la simple logique de conformité aux textes pour passer à une logique de stratégie compétences qui prend en compte les besoins prospectifs de l'entreprise, l'évolution professionnelle des salariés, pour une performance globale de l'entreprise.
- Permettre aux personnes en charge de la conduite des entretiens professionnels d'acquérir les bonnes techniques et attitudes pour qu'ils soient l'occasion d'un dialogue professionnel renforcé entre le salarié et son manager, et s'inscrivent dans une démarche au service du développement des compétences et d'une gestion des ressources humaines optimisée.

### PRÉ-REQUIS

Aucun

### MOYENS PÉDAGOGIQUES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

**Moyens pédagogiques :** Alternance entre théorie et exercices pratiques. Un support de cours adapté remis à chaque participant. Salle de cours équipée / connexion internet / matériels de projection / Tableaux / Paper Board.

**Modalités d'évaluation :** Evaluation au fur et à mesure des exercices pratiques / Questionnaire de satisfaction / Attestation de stage / Evaluation sommative par le formateur sur 5 questions.

**Formation en présentiel :** A l'aide de l'application EDUSIGN, les stagiaires ont un accès afin d'émarger pendant la formation et de répondre à une opinion qualité lors de la fin de la formation.

**Formation en distanciel :** A l'aide d'un logiciel, les stagiaires interagissent entre eux et avec le formateur / Accès à l'environnement d'apprentissage (supports,...)et aux preuves de suivi (émargements, évaluation,opinion qualité...) via la plateforme Edusign / Convocation avec lien de connexion.

### CONTENU ET MÉTHODES MOBILISÉES

**Entretien professionnel à 2ans et à 6 ans :**

1. **S'approprier le cadre réglementaire pour comprendre le rôle de ces entretiens dans la performance globale de l'entreprise**

- Les évolutions réglementaires et la loi du 5 septembre 2018
- Distinction entre entretien professionnel et entretien d'évaluation
- L'exercice managérial de mener un entretien

**2. Identifier et communiquer sur les enjeux, effets attendus et situer le sens managérial de la conduite de ces entretiens**

- Reprise des enjeux et effets attendus de l'entretien professionnel pour chacun des acteurs (salariés, managers, service RH, entreprise...).

### PUBLIC CONCERNÉ

Pour les reposnables RH, chargés Rh ou les managers
L accessibilité à la formation pour les personnes en situation de handicap est étudiée en amont selon les informations fournies.

### DURÉE ET DATES

**-Durée :**
1 journée soit 7 heures

**-Délai d'accès :**
Réponse par mail dans les 72h.
En inter : inscription à la prochaine session suivant le nombre de places disponibles.
En intra et en individuel : en fonction du planning déterminé par le client.

**-Dates des inter-entreprises :**
Nous contacter
**.En Intra ou Individuel :**
Nous contacter

### FORMULES ET TARIFS

**En inter-entreprises :**
604€ HT / Jour / personne

**En intra-entreprises :**
1199€ HT / Jour / groupe
Groupe de 2 à 4 pers.

1495€ HT / Jour / groupe
Groupe de 5 à 10 pers.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Présentiel, Distanciel.

BESOIN D'AIDE POUR CHOISIR VOTRE FORMATION ?
02 32 74 56 94 Numéro unique d'appel

- Les concepts en lien avec l'entretien professionnel : parcours professionnel, trajectoire professionnelle et sécurisation des parcours.

**3. Connaître les leviers d'actions pour déployer la stratégie compétences de l'entreprise et soutenir la projection professionnelle des salariés**

- Le Compte Personnel de Formation : Rappels sur les objectifs, le fonctionnement, la mise en oeuvre, Les aspects techniques et financiers du CPF : la logique de listes, les coûts, la prise en charge financière
- Les autres leviers d'action : VAE, Bilan de Compétences
- Focus sur le CEP
- Le lien avec le conseiller OPCO
- Les entretiens professionnels, comme premier levier, à certaines conditions ...

4. **Structurer ses entretiens**

- Les conditions matérielles de réussite de l'entretien : lieu, conditions de confidentialité, ....
- Se préparer à l'entretien
- Les 4 étapes clés et le contenu de l'entretien

**5. Adopter une posture appropriée à l'entretien professionnel**

- La posture du manager pendant l'entretien professionnel : quitter la posture de l'évaluation pour se centrer sur l'explicitation, l'accompagnement de la réflexion... et utiliser les techniques appropriées -questionnement, reformulation, ...
- L'analyse de sa posture / conduite de l'entretien : atouts, points de vigilance
- L'appui à la clarification du projet professionnel du collaborateur
- La prise en compte de la spécificité des seniors et la préparation d'une seconde partie de carrière
- Le repérage des actions à mettre en place au regard des objectifs et du projet

6. **Assurer le suivi et la traçabilité des entretiens et actions de formation pour tenir le bilan récapitulatif à 6 ans**

- La rédaction du compte rendu d'entretien
- Le rôle des différents acteurs : le manager, le salarié, le service RH
- Le suivi des actions de développement de compétences et du projet professionnel du salarié

Le bilan à 6 ans

Fiche mise à jour le 23/08/2024

## NOS CERTIFICATIONS

© FORCE 7 Formation / Conseil / Coaching - Tous droits de reproduction réservés - contact@force7-formation.fr