



Mettre en place et conduire ses entretiens RH

Comment l'entreprise peut envisager ses outils RH comme un levier d'engagement et de performance ?

Mis en place il y a près de 25 ans, l'entretien annuel d'évaluation s'impose comme **un rendez-vous clé pour le dialogue entre l'entreprise et ses salariés**. La loi sur la formation de 2014 renforce ce dispositif avec l'entretien professionnel, obligatoire tous les 2 ans et dédié à l'évolution professionnelle des collaborateurs.

Ces entretiens ne sont pas de simples formalités administratives : ils contribuent à **la performance globale de l'entreprise** en favorisant le dialogue social, la motivation des équipes et l'identification des besoins en formation.

LE MOT DE L'INTERVENANTE PÉDAGOGIQUE

Véritables temps d'échanges et de partage entre le collaborateur et son manager, l'entretien professionnel et l'entretien annuel d'évaluation représentent un levier de performance précieux pour l'entreprise. Gain de reconnaissance, amélioration du bien-être et fidélisation : des entretiens bien menés et réguliers sont de véritables outils pour accompagner la réussite des équipes, et donc de l'entreprise. Souvent confondus, l'entretien annuel d'évaluation ET l'entretien professionnel ont pourtant des objectifs bien différents et sont parfaitement complémentaires. C'est pourquoi nous vous proposons cette formation pour comprendre leurs enjeux et maîtriser l'articulation entre les deux.



Contenus

1 : Situer l'entretien annuel dans les processus RH et identifier les enjeux pour les acteurs

- Distinguer les différents types d'entretiens RH et leur cadre légal
- Connaître les caractéristiques d'un entretien et ses différentes formes
- Saisir les enjeux au-delà de l'obligation légale
- La place et le rôle des entretiens dans la gestion des RH

2 : Réussir ses entretiens d'évaluation annuels

- Préparer l'entretien avec les bonnes pratiques
- Evaluer la performance des collaborateurs : identifier les forces et les axes de développement, les faits marquants
- Fixer des objectifs SMART
- Gérer les situations sensibles
- Préparer la phase d'accueil et de clôture de l'entretien

3 : Conduire l'entretien professionnel

- Comprendre le dispositif de formation tout au long de la vie et les outils d'orientation professionnelle
- Clarifier les notions d'action de formation, progression salariale ou professionnelle, d'employabilité
- Gérer les entretiens professionnels après une longue absence
- Réaliser le bilan professionnel tous les 6 ans
- Conduire les différentes étapes de l'entretien et en faire un moment privilégié : adopter une attitude d'écoute, structurer et suivre une grille d'entretien
- Envisager avec le salarié ses différents projets professionnels
- Suivre les actions engagées à l'issue de l'entretien



Objectifs pédagogiques

- Identifier les enjeux des entretiens annuels et professionnels
- Connaître le cadre réglementaire des entretiens annuels et professionnels
- Préparer ces deux entretiens avec minutie pour les rendre efficaces
- Conduire ces deux entretiens en écoute active tout en motivant son interlocuteur
- Assurer le suivi des deux entretiens



Méthodes pédagogiques

- Echanges interactifs
- Apports théoriques et pratiques
- Mise en situation



Prérequis

Aucun



Pour qui ?

Dirigeants, Collaborateurs RH, Responsables d'équipe



Validation des acquis

- Quizz sur les apports théoriques
- Feedback sur les mises en situation



Coût

1 100 € HT



Durée

1 jour / 9h - 17h



Lieu

Dans les locaux de l'entreprise / A distance

Délais d'accès : Réponse à vos demandes sous 72h et entrée en formation possible sous 60 jours maximum.



DATES

A la demande



CONTACT

formation-implid@implid.com



Nos supports sont **conçus afin d'être accessibles** à tous. Merci de **nous contacter pour toute demande d'adaptation spécifique** aux personnes en situation de handicap.