



Programme de Formation

Intitulé : **Entretien professionnel niveau 2**

Public :

Tout responsable hiérarchique amené à conduire des entretiens professionnels, dirigeant salarié, collaborateur.

Toute personne qui réalise des entretiens de recrutement, gère les carrières des salariés, identifie les compétences actuelles et futures, les besoins en recrutement et en formation.

Pré-requis :

Avoir rempli le questionnaire d'analyse envoyé à chaque participant avant la formation.

Avoir pratiqué des entretiens individuels ou travaillé sur les documents issus des entretiens professionnels.

Objectifs :

Exploiter les résultats des entretiens professionnels dans le cadre de la gestion des compétences, des carrières (GPEC).

Intégrer les résultats des entretiens professionnels comme outils d'amélioration de l'organisation du travail, de la communication dans l'entreprise au service de la performance.

Contenu :

ENTRETIEN PROFESSIONNEL – NIVEAU 2

Rappel réglementaire et place de l'entretien individuel dans le management du personnel

La réforme de la formation professionnelle, les nouveaux dispositifs de formation et leur finalité (les trois plans de formation, le DIF, la période de professionnalisation, la VAE, le bilan de compétences).
L'intérêt de la mise en place d'une politique interne de gestion des carrières, des compétences, et de la formation en adéquation avec la stratégie de l'entreprise.

La collecte des données des entretiens individuels

Les grilles de préparation des entretiens professionnels (salarié et manager)
Les grilles d'entretien
Les grilles d'enregistrement homogènes.
Synthèse des projets de l'entreprise et des salariés et analyse de leur adéquation
Synthèses des actions proposées, des modalités et des solutions partagées.

Elaboration d'une cartographie des compétences dans l'entreprise

Etat des lieux à l'issue des entretiens professionnels.
L'état des besoins prévisionnels de l'entreprise et GPEC.
Mesure des écarts.

Mise en place de plans d'action

Généraux

Comment concilier et arbitrer la gestion individuelle et gestion collective des compétences ?
Le plan de formation au service de la stratégie de l'entreprise dans le développement des compétences :
Objectifs, démarches, cahier des charges, élaboration du plan de formation, les pratiques et l'évaluation.
La communication sur l'évolution des compétences auprès des managers et des salariés.
La communication sur l'organisation du travail et l'amélioration des rôles et responsabilités.
Comment intégrer le manager acteur de l'EP dans la prise de décision ?
Identification des besoins futurs en recrutement

Spécifiques

La deuxième carrière des « seniors »
L'intégration des jeunes
Le passeport formation.

Méthode pédagogique :

Apports théoriques ciblés, autodiagnostic, jeux de rôles.
Alternance entre apports théoriques et exercices sur des outils directement applicables en entreprise.
Echanges entre les participants autour de leurs pratiques

Déroulement du stage :

Formation sur deux jours consécutifs soit 14 heures
Lieux : Cannes et/ou Nice

Suivi et évaluation :

- Évaluation en fin de session sur support écrit (grille de satisfaction AGEFOS) puis échanges oraux
- Suivi conseil par le formateur par téléphone ou mail sur 4 semaines
- Nouvelles évaluations à trois mois pour identifier les modalités de mise en pratique (mini questionnaire)
- Remise en fin de formation d'une attestation de présence
- Remise d'un document récapitulant les acquis en cours de la formation (à intégrer au passeport formation).

Validation :

Pas de validation se compétences sur ce module.