

Quels avantages pour moi, employeur ?

L'entretien professionnel est un outil de gestion des ressources humaines (GRH) qui me permet de :

- connaître les projets professionnels et les besoins de mes collaborateurs pour les faire évoluer,
- construire un plan de formation plus efficace, en lien avec mes attentes et celles des salariés,
- valoriser et motiver mes équipes.

Comment allier entretien professionnel et entretien annuel ?

Puisque l'entretien annuel a pour fonction principale d'évaluer les performances du salarié et que l'entretien professionnel aborde les questions d'évolution et de projet professionnel, les deux types d'entretiens peuvent être organisés de manière successive.

Vous avez une question ?

Les conseillers et assistants formation d'Uniformation restent à votre écoute au

Employeurs 09 69 32 79 79

ÉTAPE

1

Bilan de la période écoulée

Cette première partie consiste à faire un bilan des actions de formations réalisées, des certifications et des compétences acquises depuis les deux dernières années ou depuis le dernier entretien professionnel. C'est aussi l'occasion de faire un constat de la progression du salarié dans l'emploi et dans l'entreprise.

Exemples de questions que vous pouvez aborder :

- Le salarié a-t-il suivi des actions de formations ces deux dernières années ?
- Quelles sont les dernières certifications obtenues depuis qu'il occupe ce poste ?
- Le collaborateur a-t-il connu une progression dans son emploi ou dans l'entreprise ?
- Le salarié est-il satisfait de son évolution professionnelle ?

ÉTAPE

2

Évolutions envisageables

Après avoir recensé les besoins futurs en formation et dans le cadre d'une réflexion commune avec le salarié, vous analysez les étapes nécessaires qui vous permettront d'élaborer son projet professionnel, tout en mentionnant les préférences ou contraintes (personnelles et professionnelles) éventuelles.

Exemples de questions que vous pouvez aborder :

- Quelle formation pourrait permettre à mon collaborateur de s'adapter à l'évolution de son poste/ renforcer sa qualification/développer ses compétences ?
- Le salarié accepterait-il de se former en dehors de son temps de travail ?
- Le salarié a-t-il déjà pensé à une mobilité interne ?
- Quelles sont les principales contraintes personnelles et professionnelles qui peuvent freiner l'élaboration du projet professionnel du salarié ?

ÉTAPE

3

Analyse des besoins / Objectifs

Durant cette seconde partie, vous ferez part à votre collaborateur des besoins de l'entreprise actuels et futurs en termes de compétences et d'emploi, de vos perspectives de développement ou encore de la politique de formation de l'entreprise. De la même façon, le salarié vous fera part de ses souhaits d'évolution.

Exemples de questions que vous pouvez aborder :

- Le salarié a-t-il un projet professionnel ?
- Quelles sont les conditions à réunir pour mener à bien son projet ?
- Comment puis-je permettre au salarié d'évoluer dans l'entreprise au cours des deux années à venir ?
- Quels sont les métiers porteurs dans l'entreprise ?