



Le premier entretien professionnel que vous allez mener avec chaque collaborateur revêt un caractère particulier et fondateur car il constitue la base de réflexion sur son développement professionnel. Il servira aux futurs entretiens professionnels (vous vous centrerez alors sur les évolutions à partir du précédent entretien, les faits intervenus et les nouvelles perspectives).

Les 5 conditions de réussite de l'entretien

Les conditions

- | Communiquer à l'avance sur l'entretien, ses enjeux, répondre aux questions et donner les supports
- | Proposer l'entretien 15 jours à l'avance pour laisser le temps de sa préparation
- | Inviter le salarié à le préparer à partir du document remis (Fiche « salarié »)
- | Informer sur votre rôle (écouter et aider à la réflexion), être positif
- | Respecter un horaire précis, un temps suffisant, privilégier un lieu calme, propice à l'échange

Les 5 informations à préparer pour l'entretien professionnel

L'information

- | Les informations sur le parcours du salarié (dernier support d'entretien, fiche CPF, ...)
- | Les informations disponibles sur les activités et les métiers de l'entreprise
- | L'actualité des projets, évolutions et besoins à venir de l'entreprise
- | Les différentes actions d'accompagnement et de formation possibles
- | Les différents interlocuteurs qui peuvent accompagner la réflexion

Les 5 temps de l'entretien pour mieux le préparer

L'entretien

- | Présenter l'actualité des projets de l'entreprise et de ses besoins à venir
- | Echanger et faire le bilan du parcours professionnel, des activités exercées et des formations suivies
- | Questionner sur les souhaits ou les projets professionnels
- | Explorer les possibilités d'actions et leur faisabilité
- | Identifier des solutions d'accompagnement ou des souhaits de formation

Les 5 cas de figure de l'entretien

L'accompagnement

- | L'envie de rester sur son poste
Il s'agit d'un projet en soi, prendre en compte le vécu du salarié pour continuer à progresser sur son poste.
- | Des souhaits sans projet précis
Identifier les motivations, le niveau de priorité et les possibilités d'action
- | Un projet professionnel mûri
Analyser les conditions de faisabilité, les modalités et les solutions possibles
- | Un projet professionnel très ambitieux
Analyser l'écart entre situation actuelle et objectifs visés et étudier les étapes possibles
- | Pas de projet professionnel précis
L'entretien est une occasion d'échanger sur le parcours, les acquis et les souhaits du salarié

L'analyse et le suivi des plans d'actions individuels

Le suivi

Pour bien préparer l'entretien, il est important de prendre en compte les précédents échanges intervenus et de repérer les évolutions et actions engagées de part et d'autre pour faire avancer les projets éventuels et le développement professionnel du collaborateur.

Quelles ont été les actions d'accompagnement professionnel engagées ?

■ A-t-il participé à de nouvelles activités sur son poste ? Oui Non

Nouvelles activités confiées	Réalisations et résultats

■ A-t-il pris en charge de nouvelles responsabilités ou missions ? Oui Non

Responsabilités ou missions assumées	Réalisations et résultats

■ A-t-il suivi de nouvelle(s) formation(s) ? Oui Non

Formations suivies	Réalisations et résultats

Suggestions d'accompagnement du projet professionnel du salarié ?

■ Quelles sont les actions que l'entreprise peut mener pour accompagner le collaborateur (Aide, tutorat, formation, délégation...) ?

■ Quelles sont les actions que peut mener le collaborateur dans le cadre de son projet ?

■ Quelles sont les formations envisageables pour le collaborateur (type et domaine de formation) ?