

**MENER UN ENTRETIEN ANNUEL ET
UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

MGRH-30

DUREE	✓ 2 jours
PUBLIC	✓ Cadres, Responsables de service, Responsables d'équipe, Managers de proximité chargés de mener des entretiens annuels et professionnels
PREREQUIS	✓ Avoir la volonté de prendre du recul quant à leurs pratiques afin d'en renforcer l'efficacité
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Évaluer la performance de ses collaborateurs et définir des axes d'amélioration au travers d'objectifs et des moyens nécessaires pour les atteindre ✓ Rendre ses collaborateurs acteurs leur évolution professionnelle afin de renforcer leur « employabilité » interne et/ou externe ✓ Différencier les entretiens selon leurs caractéristiques respectives ✓ Préparer et organiser les entretiens ✓ Impliquer les collaborateurs dans la préparation de leurs entretiens ✓ Définir les conditions de réalisation des entretiens ✓ Définir des objectifs d'évolution personnelle ✓ Définir des axes et contenus de formation nécessaires pour l'accroissement de la performance de chacun. ✓ Maîtriser les techniques de communication et d'écoute adaptées à la conduite d'entretien ✓ S'approprier et renseigner les supports d'entretiens existants

PROGRAMME**Entretien annuel et entretien professionnel**

- Savoir les différencier
- Opportunité ou contrainte ?
- Leurs caractéristiques respectives
- Les avantages pour les acteurs que sont la personne concernée, le manager et l'entreprise

Préparer et organiser un entretien

- Comment impliquer ses collaborateurs dans la préparation de leurs entretiens ?
- Préparer ses entretiens :
 - Les résultats de l'année antérieure
 - Recueil d'événements
 - Utilisation des documents (référentiels, guide et support d'entretien...)
 - Les conditions de mise en œuvre des entretiens

Techniques d'entretien

- Style d'entretien adapté à l'entretien annuel
 - Différents types d'entretiens
 - Intérêt de l'entretien semi-directif
- Attitudes requises pour conduire un entretien
 - Dynamique de l'entretien
 - Attitudes en communication et leurs effets induits
 - L'influence du cadre de référence
 - L'écoute et la reformulation comme techniques de base de l'entretien
 - La typologie des questions

Objectifs d'évolution personnelle

- Définition
- Typologie d'objectifs : de progrès et d'activité
- Traduire une intention en objectif
- Méthode SMART : méthode de formulation d'un objectif

Appropriation des supports d'entretiens

- Exploitation des supports d'entretiens des participants
- Analyse de leurs rubriques
- Comment les renseigner
- Le moment le plus opportun pour les renseigner

Applications

- Simulations d'entretiens par jeux de rôles filmés (avec l'accord des participants)
- Autoanalyse et analyse collective
- Apports théoriques associés

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

- ✓ Méthodes essentiellement actives
 - Analyse des retours d'expériences de chacun afin de cibler les difficultés rencontrées
 - Jeux de rôles filmés avec
- ✓ Simulations d'entretiens : par alternance, chaque participant investit soit la position de l'interviewer ou celui de l'interviewé et les prestations sont analysées collectivement
- ✓ Apports théoriques à partir des expériences décrites et des simulations d'entretiens (pédagogie inductive)
- ✓ Simulations permettant à chacun de prendre de l'assurance dans la situation difficile d'entretien et de l'aider à améliorer sa technique d'entretien

MODALITE D'EVALUATION SANCTION DE LA FORMATION

- ✓ Evaluation en cours de formation
- ✓ Attestation de fin de formation