



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Guide de l'employeur

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.

1^{ère} partie : 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 formation 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 ?

2^{ème} partie : PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Durant cette seconde partie, vous ferez part à votre collaborateur des besoins actuels et futurs de l'entreprise 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 ces deux années à venir ?
- Quelles compétences doit-il avoir pour répondre aux futurs besoins de l'entreprise ?
- Rencontre-t-il des difficultés ?

3^{ème} partie : MISE EN ŒUVRE

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 caractéristiques personnelles et professionnelles qui peuvent freiner l'élaboration du projet professionnel du salarié ?