



Nous voici avec deux types d'entretiens très différents dans la finalité mais aussi dans la pratique. En vertu des textes on ne peut les réaliser simultanément. Faut-il supprimer l'entretien annuel managérial qui est le plus riche en termes de développement ? Faut-il tricher et les réaliser dans le même temps avec les risques que cela comporte ? Quelles solutions adopter ? Nous vous apportons un éclairage comparatif entre ces actions, des idées de mise en œuvre, des exemples concrets...

<b>Public</b>	Toute personne que le positionnement professionnel amène à réaliser des entretiens annuels <sup>et/ou</sup> professionnels : chefs d'entreprises, managers, cadres des ressources humaines et de la formation...
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrer les principes de la loi de 2014 sur la formation professionnelle.</li> <li>• Différencier l'entretien professionnel de l'entretien annuel de progrès et leurs enjeux respectifs.</li> <li>• Préparer et structurer les actions adaptées en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et la politique RH.</li> <li>• Appréhender les outils de chacun des principes et identifier les actions de suivi.</li> </ul>
<b>Programme</b>	<p><b>Intégrer les principes de la loi de 2014 sur la formation professionnelle.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les points essentiels de la loi</li> <li>• Les différents dispositifs : Compte Personnel de Formation-CPF, VAE, professionnalisation, Bilan de compétences, Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)...</li> <li>• Les enjeux de l'entretien professionnel</li> <li>• Les différences avec l'entretien annuel de progrès : philosophie, posture, finalité, outils, supports, ...</li> <li>• Les différents dispositifs : Congé Personnel de Formation-CPF, VAE, professionnalisation, Bilan de compétences, ...</li> </ul> <p><b>Se préparer à la conduite des entretiens professionnels et de progrès</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le guide d'entretien</li> <li>• Les différentes étapes de l'entretien</li> <li>• La bonne posture</li> <li>• Rendre l'entretien objectif</li> <li>• Aider le collaborateur à clarifier son projet professionnel</li> <li>• Quelles actions de développement proposer par rapport aux objectifs ?</li> <li>• Techniques d'entretien, de questionnement et de reformulation.</li> </ul> <p><b>Le suivi spécifique de chaque type d'entretiens</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renseigner le support et faire un suivi régulier des actions de développement et du projet professionnel du collaborateur.</li> <li>• Saisir le rôle des différents acteurs (Managers, RH, collaborateurs).</li> </ul>
<b>Méthode pédagogique</b>	Alternance de présentations théoriques, d'échanges de représentations, en discussion et vidéo-projection. Pédagogie dynamique et participative, exercices pratiques...
<b>Documents</b>	Supports et documentation spécifique remis sous forme numérique par clé USB individuelle offerte, attestation de formation.

<b>Durée</b>	1 jour
<b>Dates</b> <b>Lieux</b> ctrl+clic →	
<b>Prix</b>	300 €.HT/jour
<p><b>Intervenant</b></p>  <p><b>Hubert VILLEGAS</b></p>	<p>Après une période commerciale dans l'industrie de l'ameublement, cet autodidacte intègre une entreprise américaine d'électronique dont il booste le développement en France au poste de Directeur Général. A 24 ans il dirige son unité de 400 personnes pendant 5 ans, puis il crée sa propre société d'informatique spécialisée dans l'intelligence artificielle.</p> <p>Elle sera vendue à un fabricant de logiciels High Tech spécialisé dans le guidage d'avions de chasse, sous-traitant de l'armement.</p> <p>Ex consultant associé et cofondateur d'un cabinet international spécialisé dans le Conseil, il œuvre depuis 25 ans dans l'accompagnement des entreprises, plus particulièrement au plan des Ressources Humaines, de la gestion des compétences et du management.</p> <p>Son expérience, reconnue et appréciée, lui a permis de réaliser des missions telles que le pilotage de plan social, l'amélioration des pratiques managériales, la stratégie de recrutement, la mise en place des entretiens annuels et la mise en œuvre de la GPEC aussi bien dans des TPE que des PME.</p> <p>Ses clients, aussi variés que dimensionnés, publics comme privés, vont de la TPE du bâtiment de 4 personnes à l'entreprise aéronautique de 5000 personnes en passant par les filiales des plus gros constructeurs français du monde industriel et agroalimentaire.</p> <p>Son expérience à la fois en tant que chef d'entreprise et en tant que Conseil, forgée parfois dans des conditions de crise, lui donne une réelle légitimité pour mettre son savoir-faire, ses méthodes et ses outils au service de votre réussite.</p>