

# Kit méthodologique Mettre en œuvre les entretiens professionnels



## 7 outils à votre disposition

- Un mode d'emploi de l'entretien professionnel P.1
- Un guide de préparation à l'usage des managers P.3
- Un guide de préparation à l'usage des salariés P.8
- Une grille d'entretien professionnel P.13
- Le Bilan récapitulatif à 6 ans P.15
- Un modèle de convocation à un entretien professionnel P.17
- Un modèle de convocation à un entretien professionnel (à l'issue de certaines périodes d'absence) P.19



## **L'entretien professionnel ? Une obligation légale et un acte de management essentiel**

Dans la famille des outils de gestion des ressources humaines, l'entretien professionnel tient une place de choix. Centré sur le parcours professionnel et les perspectives d'évolution des collaborateurs, il permet de mettre en parallèle les besoins en compétences de l'entreprise et les aspirations de ses salariés.

Si l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire, car imposé par la loi, c'est aussi et surtout un acte de management essentiel. Ce temps d'échange et de dialogue privilégié entre un salarié et son employeur n'est pas compliqué à mettre en œuvre à condition de respecter quelques règles de base et de disposer des bons outils.

Guides de préparation, grilles d'entretien, modèles de convocation... Ce kit méthodologique, et les différents éléments qui le composent, a été conçu pour faire de l'entretien professionnel un acte de gestion des compétences constructif et efficace.

Il s'adresse à toutes les entreprises adhérentes à l'Opcommerce, quelle que soit leur taille. Et en particulier aux entreprises qui souhaitent accompagner les projets professionnels de leurs salariés, en cohérence avec leurs besoins en compétences et les évolutions de leur secteur d'activité.



### **Entretien professionnel ou d'évaluation : il ne faut pas confondre !**

Comme son nom l'indique, l'entretien d'évaluation vise à évaluer, en général chaque année, le salarié dans la façon dont il occupe son poste et conduit ses activités au sein de l'entreprise, sur la base d'objectifs préalablement définis.

L'entretien professionnel s'inscrit, quant à lui, dans une perspective plus large puisqu'il est centré sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel ne se substitue pas à l'entretien annuel d'évaluation. Ces deux entretiens se complètent. S'ils sont réalisés l'un à la suite de l'autre, les éléments abordés au cours des deux échanges doivent être identifiés et séparés.