

Proposé par l'AfterWork RH

GUIDE DE FORMATION

Les entretiens RH

AFTERWORK RH
COMMUNAUTÉ • RH • INTERNATIONAL

TRAVAILLER, ÉCHANGER, COLLABORER...



AFTERWORK RH ?

Un bref rappel !

L'AfterWork RH est une organisation qui rassemble la plus grande communauté de professionnels RH en France et à l'international.

Innovante et unique, notre organisation permet à des milliers de professionnels RH de profiter de centaines d'interventions chaque année sur nos 23 implantations réparties sur deux continents. Depuis 30 mois, L'AfterWork RH c'est :

- 320 événements
- 320 thématiques « métier » traitées
- 2 033 adhérents
- 5 pays, 2 continents & 4 fuseaux horaires



2018 | AfterWork RH

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

CE QUE DIT LA LOI !

Promulguée le 5 mars 2014, la loi relative à la réforme de la formation professionnelle est entrée en vigueur le 1er janvier 2015. Elle instaure notamment un **compte personnel de formation** valable tout au long de la vie, qui se substitue au droit individuel à la formation.

Parmi ses mesures phares se trouve la rénovation de l'entretien professionnel (à ne surtout pas confondre avec l'entretien annuel également connu sous le nom d'entretien d'évaluation ou d'entretien annuel d'évaluation), désormais obligatoire tous les **2 ans**.

Il doit permettre à chaque collaborateur d'évaluer ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en matière de formation. Il remplace ainsi différents bilans utilisés précédemment, comme le bilan d'étape professionnel et l'entretien de deuxième partie de carrière.

L'entretien professionnel doit être fait au minimum tous les 24 mois et s'adresse aux employés ayant au moins 2 ans d'ancienneté. Toutefois les salariés avec moins d'ancienneté peuvent aussi le demander.



Il est également réalisé à l'occasion :

- D'une reprise d'activité professionnelle
- D'un retour de congé sabbatique
- D'un congé parental
- D'un congés maternité
- D'une période de mobilité volontaire sécurisée
- D'un mandat syndical ou d'un arrêt maladie de longue durée.



L'entretien d'évaluation

PRINCIPES GÉNÉRAUX

PRINCIPES GÉNÉRAUX

L'entretien d'évaluation (temporalité variable, souvent annuelle)

L'entretien d'évaluation permet de faire un retour sur la période écoulée et de définir les bases de la période à venir. Il est généralement formalisé par un entretien entre manager et collaborateur et est consigné sur un formulaire remis en PDF à la fin. La RH intervient généralement pour valider, accompagner la démarche et répondre aux problématiques individuelles.

- L'évaluation des objectifs P-1
- La fixation de nouveaux objectifs P+1
- Les commentaires écrits du ressenti collaborateur / manager
- L'évaluation des formations P-1
- Le recensement des besoins de formation P+1
- Pour les cadres : un questionnaire d'auto-évaluation sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle

Il peut aussi intégrer l'évaluation des compétences s'il est annuel. Celle-ci est décrite dans le support dédié à la GPEC et il est préconisé de bien séparer visuellement les deux sujets. En effet, le but de l'entretien d'évaluation est de **formuler un feedback positif** au collaborateur de son année : récompenser les réalisations et encourager par des plans d'actions et de nouveaux objectifs son évolution.

L'évaluation des compétences a pour but de **mesurer la performance et positionner les collaborateurs**, cette démarche peut donc être frustrante voire parfois en opposition avec les conclusions du feedback.



PRINCIPES

Définition et application en entreprise - Comment se passe un entretien aujourd'hui ?

En termes de temporalité, bien que l'entretien d'évaluation annuel soit privilégié en France par une majorité d'entreprise, les nouvelles tendances de management et de développement RH permettent de mettre en évidence qu'un dialogue constant avec le manager et surtout un suivi des objectifs plus régulier ont des bénéfices :

Renforcer les relations de travail

Les évaluations d'atteinte des objectifs sont plus justes car gardées en mémoire avec un suivi des niveaux intermédiaires pour les atteindre

L'exercice est moins formel ou stressant puisqu'il devient habituel (une fois par an, sur une période restreinte, marque un temps fort - peut-être trop fort).

Ainsi, à minima, l'exercice doit être pratiqué 2 fois par an.

L'entretien professionnel offre plusieurs avantages

- Connaître les dispositifs formation disponibles pour développer vos compétences
- Recueillir vos souhaits d'évolution, de formation et de d'accompagnement
- Disposer d'information sur les mobilités internes & géographiques





Onboarding & Intégration

OBJECTIFS

ENTRETIENS COLLECTIFS & INDIVIDUELS



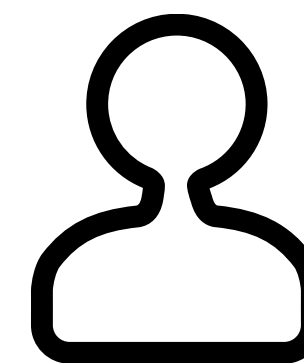
Les objectifs peuvent être de deux portées

- **Collectifs** : Les mêmes objectifs sont fixés pour plusieurs collaborateurs (échelle de l'entreprise, d'un service, d'un emploi etc.). Il s'agit d'une pratique à tenir par tous pour contribuer à la réussite de l'entreprise.
- **Individuels** : L'objectif est défini pour (et parfois par) le collaborateur de par ses compétences, ses missions et ses aspirations.



Objectifs quantitatifs

- Les objectifs quantitatifs sont généralement très utilisés dans les fonctions commerciales. Chaque critère de réussite est chiffré (exemple : "vendre 20 contrats d'assurance vie sur l'année" dans une agence bancaire). Ces objectifs sont les plus impartiaux et non contestables par leur nature.



Objectifs qualitatifs

- Les objectifs qualitatifs sont généralement plus répandus dans les fonctions support. Leurs critères sont décrits par des exemples de réussite. Il est important de détailler ces exemples (livrables à fournir, situation à observer etc.) pour objectiver le résultat en fin de période auprès du collaborateur.

L'entretien professionnel

EXEMPLE



Exemple d'entretien professionnel

Prenons l'exemple d'un collaborateur possédant 5 objectifs à atteindre pour obtenir une part variable théorique de 4 000€.

En fin de période, après son entretien d'évaluation avec son manager, il obtient :

- Objectif 1 complété : 10 %
- Objectif 2, partiellement complété : 15% au lieu de 25%
- Objectif 3 complété : 35 %
- Objectif 4 complété : 10 %
- Objectif 5 complété : 20 %



Il obtient au total 90 % de réalisation.

Ainsi, sa part variable sera de $0,90 * 4000$

= 3 600 €



OBJECTIFS

Les objectifs sont des critères de surperformance opérationnels

Les objectifs sont des critères de surperformance opérationnels fixés pour une année généralement. Ils sont validés bilatéralement entre le collaborateur et son manager dans la finalité d'une compensation financière en cas d'atteinte de ceux-ci (part variable généralement).

Par surperformance, on entend que l'objectif de la réalisation possède **une valeur ajoutée par rapport aux missions incluses** dans la fiche de poste du collaborateur (activités courantes). Ainsi, il n'y a aucune obligation à les réaliser. C'est une mise en place d'une **contribution gagnante-gagnante** pour le salarié (qui perçoit une prime pour ce travail complémentaire) et pour l'entreprise qui obtient des livrables/du travail en supplément.

C'est un **levier majeur de motivation et de reconnaissance au travail** : l'aspect financier d'une part, mais aussi et surtout, le sentiment d'apporter un travail hors de son périmètre de valeur et d'être récompensé pour celui-ci.

Un objectif possède la plupart du temps : un titre, une description contenant les résultats attendus, un critère de réussite et une pondération.

- Il est conseillé de fixer au maximum 5-6 objectifs pour un collaborateur afin de ne pas créer un sentiment de "trop à faire" et arbitrer sur les sujets importants de l'année.
- La pondération de ces objectifs fixés est sur 100%, la répartition des pourcentages doit être cohérente avec l'importance, la difficulté de réalisation de chacun des objectifs.
- Celle-ci sera déterminante pour le calcul de la compensation financière versée.

Nota Bene : Certaines entreprises choisissent de scinder le versement de la compensation financière en 2 par exemple (mi-année et fin d'année) afin de répartir le règlement.



POURQUOI NOUS ?

Parce que vous !

L'AfterWork RH est une organisation humaine qui évolue et grandit avec une philosophie et des valeurs fortes partagées par l'ensemble des parties prenantes.

L'AfterWork RH est une organisation basée sur la conscience que chaque individu a besoin d'apprendre, de comprendre et d'évoluer dans ses pratiques et son activité.

L'AfterWork RH est une organisation qui met au cœur de son activité une approche bienveillante et offre à chacun le développement attendu.

Pour toutes ses raisons, l'AfterWork RH est l'organisation qui incarne les valeurs Humaines et d'ouverture attendue dans le secteur RH.



Aller plus loin avec notre équipe

Suivez les formations & les ateliers intégration par
l'AfterWork RH



Aurélien Mizeret

Fondateur & Président



Sarah Massiot

Animatrice Réseau

RESTONS EN CONTACT

Email

hello@afterworkrh.com

Téléphone

06 19 95 89 71

Application

The A Digital

