

CONDUIRE LES ENTRETIENS DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE : MÉTHODOLOGIE, OUTILS ET BONNES PRATIQUES

TARIF 2026

En Intra et sur devis
uniquement.

DUREE
2 jours
(14 h)

OBJECTIFS - COMPETENCES VISEES



- Identifier les enjeux et objectifs de chaque type d'entretien.
- Structurer et préparer un entretien (cadre, grille, supports).
- Adopter une posture managériale favorisant la communication bienveillante et la prévention des conflits.
- Assurer un suivi efficace post-entretien.

METHODOLOGIE

Alternance théorie/pratique : 30 %
d'apports théoriques, 70 % d'ateliers
et mises en situation.

Supports : livret participant, grilles
d'entretien types, fiches outils, bibliographie.

Intervenants : formateur expert
en communication.



PUBLIC CONCERNE

- Cadres de santé
- Managers hospitaliers (tous secteurs)

PREREQUIS

- Aucun prérequis n'est nécessaire pour participer à la formation mais la connaissance des différentes typologies de handicap permet une meilleure appréhension du sujet.

NOMBRE DE PARTICIPANTS



12 personnes maximum

PROGRAMME



FONDAMENTAUX ET METHODOLOGIE

Cadre général et préparation des entretiens

Les enjeux des différents entretiens en FPH

- Rôle du cadre ou du responsable de service dans la conduite des entretiens.
- Cadre légal et réglementaire des différents entretiens (par ex : décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 pour l'entretien professionnel annuel des fonctionnaires)
- Impact sur la motivation, la performance et la qualité de vie au travail.

Méthodologie commune à tous les entretiens

- Les 5 étapes clés : préparation, ouverture, conduite, clôture, suivi.
- Outils : grille d'entretien, fiche de préparation, compte-rendu type.
- Atelier pratique : construction d'une grille d'entretien générique.

Focus sur les entretiens d'évaluation et de recrutement

L'entretien professionnel annuel d'évaluation (y compris l'entretien de formation)

- Objectifs et enjeux spécifiques.
- Méthodologie : auto-évaluation, feedback, fixation d'objectifs SMART.
- Outils : grille d'évaluation, fiche de poste, exemples de formulations.
- Jeu de rôle : simulation d'un entretien d'évaluation (par binôme).

L'entretien de recrutement

- Spécificités en FPH : valeurs, culture hospitalière, compétences techniques et comportementales.
- Méthodologie : préparation des questions, évaluation des réponses, biais à éviter, non-discriminations (CGFP et Code du travail).
- Outils : grille d'évaluation des candidats, guide d'entretien structuré.
- Atelier pratique : construction d'un guide d'entretien pour un poste type.

ENTRETIENS SPECIFIQUES ET GESTION DES SITUATIONS DIFFICILES

Les entretiens spécifiques

- Entretien de retour au travail après une absence (tous motifs) : identification des besoins et construction d'un projet personnalisé
- Entretien de soutien et de qualité de vie au travail : identification des signes de souffrance au travail (stress, burn-out, problème personnel, ...)
- Entretien de délégation : confier une mission ou un projet spécifique à un agent
- Outils : fiche de signalement, ressources internes et externes.
- Cas pratique : simulation d'un entretien de retour après congé parental.

Gérer les entretiens difficiles

- Entretien de recadrage : méthodologie pour aborder les manquements.
- Entretien de médiation : techniques de résolution de conflits.
- Outils : grille de recadrage, techniques de communication non violente (CNV).
- Jeu de rôle : simulation d'un entretien de recadrage ou de médiation.

Synthèse et mise en pratique globale

Clôture et évaluation des acquis



SUIVI ET EVALUATION DE LA FORMATION

- Test de pré positionnement en début de formation pour évaluer le niveau du stagiaire
- Test de post positionnement en fin de formation pour évaluer l'évolution des compétences
- Fiche d'évaluation globale de la formation
- Remise d'une attestation de formation