

Objectifs

Intégrer l'entretien professionnel comme un outil de GRH au carrefour entre les évolutions stratégiques de l'entreprise, les attentes des salariés et la gestion des compétences Positionner l'entretien professionnel au regard des nouvelles dispositions légales (réforme du 05 Mars 2014) Formaliser le support et le contenu de l'entretien Définir les conditions de réussite de la démarche en entreprise

Participants

RRH, Responsables Emploi et Compétences, Responsables formation, Assistants RH.

Pédagogie

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion collectives et individuelles, d'exercices, d'études de cas et de mises en situations observées. Formation / Action participative et interactive : les participants sont acteurs de leur formation notamment lors des mises en situation car ils s'appuient sur leurs connaissances, les expériences et mettront en oeuvre les nouveaux outils présentés au cours de la session.

Profil de l'intervenant

Consultant-formateur expert sur cette thématique. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assurée par nos services.

Moyens techniques

Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.

Méthodes d'évaluation des acquis

Exercices individuels et collectifs durant la formation. Evaluation des acquis et attestation de fin de stage adressés avec la facture.

Programme

De l'utilité de l'entretien professionnel

Quels objectifs donner à l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel comme outil au service des axes stratégiques de l'entreprise

Entretien professionnel : du marketing social à l'adhésion de tous dans la démarche

Articulation entre entretien professionnel / entretien annuel / GPEC

Les nouvelles obligations définies par la réforme du 05 mars 2014

L'extension de l'obligation à conduire les entretiens professionnels

Salariés concernés et calendrier de mise en oeuvre

Les responsabilités des différents acteurs de l'entreprise

Les congés ouvrant obligation à un entretien professionnel

Les dispositions à intégrer aux propositions et actions à proposer aux salariés

Les obligations d'information et transmission des documents internes supports à l'entretien professionnel : CE, salariés.

Les sanctions encourues en cas de non-respect des dispositions légales

Services RH Mettre en oeuvre les entretiens professionnels



2 jours - 14 heures

Code formation : Log-139

www.adhara.fr

Les différents outils nécessaires à la démarche

Le support d'entretien : les rubriques obligatoires

Les documents permettant au manager de conduire l'entretien ; fiches fonction/poste, politique RH concernant la mobilité professionnelle interne, mémo formation.

Les guides préparatoires dédiés à chacune des parties en présence.

La mise en oeuvre globale dans l'entreprise

Comment communiquer sur le dispositif pour faire adhérer l'ensemble des salariés

Comment faire préparer l'entretien à l'ensemble des salariés concernés

Intégrer l'entretien professionnel aux démarches de GPEC et gestion de la formation : réponse aux obligations, optimisation des coûts formation, accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle