
Programme de Formation

Intégrer les nouveaux entretiens de parcours pro dans votre stratégie RH

Organisation

Durée : 7 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique



Public visé

Fonctions RH, gestion de carrières, fonctions de direction et d'encadrement...



Prérequis

Connaître les principes de l'entretien professionnel.



Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- Maîtriser les évolutions réglementaires issues de la réforme de 2025 et leurs impacts sur les pratiques RH et la GEPP.
- Distinguer les finalités, modalités et points de vigilance des différents entretiens de parcours professionnel.
- Identifier les risques juridiques, organisationnels et sociaux liés à une mise en œuvre non conforme des obligations légales.
- Exploiter les informations recueillies lors des entretiens afin d'anticiper les besoins en compétences, les mobilités, le maintien dans l'emploi et les évolutions professionnelles.
- Transformer les nouveaux entretiens de parcours professionnel en levier d'anticipation des compétences et des évolutions professionnelles.
- Structurer une démarche de GEPP favorisant l'engagement, l'employabilité et la sécurisation des parcours.



Description

JOUR 1 (7h)

Comprendre le nouveau cadre légal et ses implications (1h30)

- Identifier les évolutions du cadre réglementaire relatif aux parcours professionnels
- Comprendre le passage de l'entretien professionnel à une approche globale du parcours
- Repérer les différents rendez-vous qui jalonnent la vie professionnelle du salarié
- Comprendre les obligations de traçabilité et de suivi de l'employeur
- Identifier les risques juridiques et organisationnels liés à une mise en œuvre non conforme
- Mesurer les impacts de la réforme sur les pratiques RH et managériales



Identifier les points clés et les enjeux de la GEPP (2h)

- Dépasser une approche uniquement administrative des entretiens
- Repérer les informations utiles au pilotage des emplois et des compétences
- Identifier les compétences détenues, à développer ou à transmettre
- Analyser les souhaits d'évolution et de mobilité
- Repérer les situations d'usure professionnelle
- Anticiper les besoins liés aux départs et à la transmission des savoir-faire
- Articuler les entretiens avec le plan de développement des compétences
- Relier les entretiens à la cartographie des emplois et à la mobilité interne
- Transformer une trame d'entretien en outil de pilotage RH

Exploiter chaque entretien comme un levier d'anticipation et de gestion des parcours (1h30)

- Comprendre la finalité et la valeur ajoutée des différents entretiens
- Mobiliser les entretiens en fonction des enjeux rencontrés par l'entreprise
- Accompagner les évolutions professionnelles et les mobilités
- Prévenir les risques de rupture de parcours
- Favoriser le maintien dans l'emploi
- Préparer la transmission des compétences
- Anticiper les départs à la retraite
- Étudier des situations concrètes et identifier les bonnes pratiques

Adapter l'organisation et structurer le pilotage (2h)

- Identifier les échéances et les obligations à respecter
- Adapter les trames et les outils de suivi existants
- Définir le rôle des managers, des RH et de la direction
- Organiser la collecte et l'exploitation des informations
- Construire des indicateurs de suivi des compétences et des mobilités
- Suivre les situations d'usure professionnelle
- Identifier les besoins de développement révélés par les entretiens
- Élaborer un plan d'action adapté à son organisation

EXERCICES PRATIQUES TOUT AU LONG DE LA FORMATION : Quiz de validation des connaissances, analyse d'un cas pratique, élaboration d'un plan d'adaptation interne, auto-évaluation des acquis...

Les durées indiquées du séquençement de ce plan de formation sont théoriques.

Elles peuvent varier en fonction des besoins spécifiques, de l'expérience et du métier des apprenants.

Formation concourant au développement des compétences.

Action de formation réalisée selon les articles L6313-1 et L6313-2 du code du travail.



Information d'admission

L'admission à ce module se fait sous réserve d'analyse du questionnaire de positionnement et de validation du niveau et des besoins de l'apprenant par notre équipe pédagogique.

Le délai d'accès maximum à cette formation est d'un mois, en nous contactant au 03.20.41.55.33 ou par mail à contact@alternative-formation.fr

L'inscription sera validée par retour du devis signé. L'apprenant et/ou le responsable formation recevra, à sa réception, la convention, une invitation et notre plan d'accès (si la formation se déroule en nos locaux).



Modalités pédagogiques

Réflexion de groupe et apports théoriques du formateur,
Travail d'échange avec les participants sous forme de réunion-discussion,
Utilisation de cas concrets issus de l'expérience professionnelle,
Validation des acquis par des questionnaires, des tests d'évaluation ou des mises en situation,
Alternance entre apports théoriques et exercices pratiques (en moyenne sur 30 à 50 % du temps).



Moyens et supports pédagogiques

En présentiel : accueil des apprenants dans une salle dédiée à la formation, équipée d'ordinateurs, d'un vidéoprojecteur, d'un tableau blanc et/ou d'un paperboard.

En distanciel : Les classes virtuelles sont organisées à l'aide d'un logiciel de visioconférence (MEET ou TEAMS).

L'apprenant doit disposer d'un ordinateur connecté à Internet, d'un casque micro, d'une webcam et d'un navigateur web récent (Chrome ou Edge Chromium).

Lors de la classe en ligne, les apprenants interagissent et communiquent entre eux et avec le formateur.

L'accès à l'environnement d'apprentissage (support de cours, labs, vidéos) ainsi qu'aux preuves de suivi et d'assiduité (émargement, évaluation, certificat) est assuré.

Chaque stagiaire reçoit un support de cours correspondant à la formation suivie.

Il dispose également d'une assistance illimitée sur le contenu de formation par téléphone au 03 20 41 55 33 ou par mail : sosformateur@alternative-formation.fr



Modalités d'évaluation et de suivi

Avant la formation est réalisé un questionnaire d'autopositionnement :

Un questionnaire d'évaluation des besoins spécifiques de l'apprenant et de son niveau de connaissances est réalisé avant l'entrée en formation.

Pendant la formation :

Feuille de présence émargée par demi-journée.

Des exercices pratiques (études de cas, jeux de rôle, questionnaires, quiz, mises en situation, ...) sont régulièrement proposés pour vérifier le niveau de compréhension et d'intégration du contenu pédagogique.

À la fin de la formation :

L'apprenant remplit un questionnaire de satisfaction dans lequel il évalue la qualité de l'enseignement qu'il a reçu. Il autoévalue également son niveau d'atteinte des objectifs de la formation qu'il vient de suivre.

Le formateur remplit une synthèse dans laquelle il indique le niveau d'acquisition pour chaque apprenant : « connaissances maîtrisées, en cours d'acquisition ou non acquises ». Il évalue ce niveau en se basant sur les exercices réalisés tout le long de la formation.



Profil du / des formateur(s)

Nos formateurs sont des experts dans leurs domaines d'intervention.

Leur expérience de terrain et leurs qualités pédagogiques constituent un gage de qualité.



Informations sur l'accessibilité

Notre organisme peut vous offrir des possibilités d'adaptation et/ou de compensations spécifiques si elles sont nécessaires à l'amélioration de vos apprentissages.

Si vous êtes en situation de handicap ou si vous rencontrez une quelconque difficulté, nous vous remercions de contacter directement notre référent handicap au 03 20 41 55 33.