

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

« *Contrainte légale ou un réel outil de développement des compétences?* »

Ce qu'il est ? Ce qu'il n'est pas ?

Quels liens avec l'évaluation des compétences ?

Désormais, l'**ENTRETIEN PROFESSIONNEL** (donc **obligatoire**) est clairement distinct de l'ENTRETIEN d'EVALUATION (ou de progrès, ou d'appréciation, ou dit EAP, etc.) éventuellement mis en place dans l'entreprise (donc facultatif)... qui reste d'actualité puisque **COMPLEMENTAIRE** !

ENTRETIEN PROFESSIONNEL = **perspectives d'évolution professionnelle et besoins en formation**

ENTRETIEN d'EVALUATION = évaluation du travail assuré par le salarié au regard des objectifs

Formation de 1 jour ou Conférence

Objectif : Comprendre l'esprit de la réforme, et en déduire concrètement ce que cela signifie pour l'encadrement, comme pour les salariés.

Cible : Dirigeants, DRH, Equipes RH, Managers

Contenu :

- Qui est concerné ?
- Quelles sont les obligations légales et pour qui ?
- Quels changements ?
- Quelles différences selon les tailles d'entreprise ?
- Comment cela s'organise-t-il ? Quels dispositifs mettre en place pour que cet entretien professionnel soit un vrai outil, et la réforme une vraie opportunité ?
- Quelles sont les distinctions entre l'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation ?
- Comment créer une complémentarité intelligente et cohérente au sein des entreprises ?
- Quelle responsabilité de l'entreprise concernant le développement des compétences des salariés ? Quelle délégation aux managers ?

Les motivations du législateur

- Développer les compétences et l'employabilité des salariés
- Développer la compétitivité et la performance des entreprises
- Simplifier et favoriser l'accès aux formations
- Développer le dialogue social
- Clarifier le financement des syndicats

(Depuis le 1er janvier 2015, le financement des syndicats n'est plus pris en déduction de fonds de formation mais en prélèvement direct sur chaque salaire de chaque salarié de 0.014 % syndiqué ou non.)

L'entreprise devient responsable du développement des compétences de ses salariés.

Notre proposition : Le Contrat Formation

- Faire de l'action de formation un vrai moment d'engagement et d'investissement mutuel entre le salarié et son employeur, et par délégation, son manager
- Avant, pendant et après l'action de formation
- Pour un vrai retour sur l'investissement formation

(Une formation efficace doit être suivie d'un plan d'actions pour assurer la continuité du changement initié.)

Notre différence est de former avec plus de passion, d'émotion et de plaisir pour donner envie et apprendre autrement.