



Work in Process

INTEGRER LES NOUVEAUX ENTRETIENS DE PARCOURS PRO DANS VOTRE STRATEGIE RH

PUBLIC

- Fonctions RH, Gestion de carrières
- Fonctions de Direction et d'encadrement

PRÉREQUIS

- Connaître les principes de l'entretien professionnel

OBJECTIFS PROFESSIONNELS

- 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.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 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.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports juridiques synthétiques
- Études de cas
- Travaux en sous-groupes
- Construction d'outils
- Mises en situation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Quiz de validation des connaissances
- Analyse d'un cas pratique
- Élaboration d'un plan d'adaptation interne
- Auto-évaluation des acquis

ACCESSIBILITÉ PSH

Contactez nous pour identifier vos besoins spécifiques préalablement au démarrage de la prestation.

Pour toute question, contactez : giusi@work-in-process.fr

DURÉE

1 jour soit 7 heures

PRIX

1400€ HT

MODALITÉS ET CONDITIONS D'ACCÈS

Notre devis vous est transmis sous 48h après réception de votre demande. Un échange téléphonique nous permet d'analyser votre contexte et vos besoins spécifiques. Les dates d'interventions sont fixées à la signature du devis

1. COMPRENDRE LE NOUVEAU CADRE LÉGAL ET SES IMPLICATIONS

Cette séquence permet aux participants de s'approprier les évolutions du cadre réglementaire relatif aux parcours professionnels et d'en mesurer les impacts sur les pratiques RH et managériales. Elle aborde le passage d'une logique centrée sur l'entretien professionnel à une approche globale d'accompagnement des parcours, les nouveaux rendez-vous obligatoires qui jalonnent la vie professionnelle du salarié, ainsi que les exigences de traçabilité, de suivi et de conformité imposées aux employeurs. Une attention particulière est portée aux risques juridiques et organisationnels associés à une mise en œuvre insuffisante ou non conforme de ces obligations.

2. IDENTIFIER LES POINTS CLÉS ET LES ENJEUX GEPP

Cette séquence permet de dépasser une approche purement administrative des entretiens pour en faire un véritable outil d'aide à la décision RH. Les participants apprendront à repérer et exploiter les informations utiles au pilotage des emplois et des compétences, telles que les compétences détenues ou à développer, les souhaits d'évolution et de mobilité, les situations d'usure professionnelle ou encore les enjeux de transmission des savoirs. Ils découvriront comment articuler les entretiens avec les différents dispositifs de GEPP de l'entreprise, notamment le plan de développement des compétences, la cartographie des emplois, la gestion des parcours des salariés expérimentés et la mobilité interne. Un atelier pratique leur permettra de transformer une trame d'entretien en véritable outil de pilotage RH.

3. EXPLOITER CHAQUE ENTRETIEN COMME UN LEVIER D'ANTICIPATION ET DE GESTION DES PARCOURS

Cette séquence vise à comprendre la valeur ajoutée de chaque entretien dans une démarche de GEPP. Les participants apprendront à mobiliser les différents dispositifs pour accompagner les évolutions professionnelles, prévenir les risques de rupture de parcours, favoriser le maintien dans l'emploi, préparer les transmissions de compétences et anticiper les départs à la retraite. Des cas pratiques leur permettront d'identifier les bonnes pratiques d'utilisation de chaque entretien en fonction des enjeux rencontrés par l'entreprise.

4. ADAPTER L'ORGANISATION ET STRUCTURER LE PILOTAGE

Cette séquence permet aux participants de préparer la mise en œuvre opérationnelle des nouveaux entretiens au sein de leur organisation. Ils apprendront à identifier les échéances à respecter, à adapter leurs trames et outils de suivi, à définir le rôle des managers dans le dispositif et à organiser la collecte des informations utiles à la GEPP. Ils travailleront également à la construction d'indicateurs permettant de suivre les compétences, les mobilités, les situations d'usure professionnelle et les besoins de développement identifiés lors des entretiens. Un atelier pratique leur permettra d'élaborer les principales actions à mettre en œuvre dans leur structure.