

Mettre en place l'entretien professionnel

Contexte

L'entretien professionnel, dont la première utilisation arrive à échéance le 5 mars 2016, ouvre des droits nouveaux aux salariés et s'impose à l'employeur.

Aux salariés, cet entretien vise à favoriser l'évolution professionnelle par une démarche volontariste de développement des compétences et qualifications.

A l'employeur, il offre l'opportunité d'engager, à cette occasion, une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au service du projet associatif.

Objectifs

RH & organisation vous propose un accompagnement qui replace l'entretien professionnel dans votre démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

1. Rencontre préalable : identification des axes de développement de l'organisme gestionnaire (votre "plan stratégique" et des outils et méthodes existants en matière de gestion des ressources humaines (fiches fonction, entretiens annuels, etc...)).
2. Elaboration d'une proposition d'accompagnement à la mise en place des entretiens professionnels.
3. Mise en oeuvre du plan d'accompagnement validé.

Ce plan d'accompagnement s'organise autour de 3 modules de formation indépendants (A, B et C) dont la mise en oeuvre, partielle ou totale, dépend du contexte de l'organisme.

Contenu

Module A : Définir les objectifs à moyen terme ou les orientations stratégiques de l'entreprise

- La méthodologie de l'analyse stratégique : diagnostic environnemental, diagnostic des ressources et propositions stratégiques,
- La construction d'une "structure Ressources Humaines cible" : aspects qualitatifs et aspects quantitatifs,
- La démarche de construction d'un plan stratégique ou projet d'entreprise associatif : définition des objectifs ou des orientations stratégiques de votre organisme à moyen terme.

Module B : Etablir l'état des ressources existantes et identifier les besoins en compétences

- Elaboration de la carte des emplois : outils et mise en oeuvre (emplois-types, fiches de fonction...),
- L'analyse prospective des ressources humaines à moyen terme : outils et mise en oeuvre (pyramide des âges, tableaux des flux....),
- L'identification des écarts et des besoins prévisionnels en compétences.

Module C : Elaborer et mettre en oeuvre un plan de réduction des écarts en compétences

- Les outils de réduction des écarts en compétences : changements organisationnels, recrutement, mobilité et formation professionnelle,
- L'entretien professionnel, outil cardinal de gestion des ressources humaines : les enjeux de la loi du 5 mars 2014,
- Mise en place des entretiens professionnels : construction des supports, sensibilisation des professionnels, formation à la conduite des entretiens.