

L'Entretien professionnel

Autres formations

Posté par: formations-concours

Publiée le : 17/10/2008 16:19:32

Employeurs La formation professionnelle tout au long de la vie devient un facteur clé de compétitivité et d'employabilité. Elle favorise l'accès à la formation des salariés au travers de plusieurs dispositifs : plan de formation, période de professionnalisation, droit individuel à la formation, Validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences. Quant au contrat de professionnalisation, il forme des jeunes ou des adultes aux compétences attendues par les entreprises. Il facilite d'une part l'acquisition simultanée d'une formation et d'une expérience professionnelle et, d'autre part, une meilleure adaptabilité au poste de travail. Il peut également être utilisé, par l'entreprise, comme un test en amont d'un recrutement.

La réforme introduit aussi une souplesse dans la combinaison des dispositifs, optimisant ainsi le financement de la formation. En effet, l'entreprise peut, par exemple, articuler DIF et plan de formation (avec l'accord du salarié) pour utiliser son DIF, ou encore DIF et période de professionnalisation, conjuguer les financements (0,9% et 0,5%, budget entreprise, financement personnel du salarié), mixer temps de travail et hors temps de travail.

Autant de conditions qui développent l'efficience de la formation pour conduire une réforme sociale auprès des salariés tout en maintenant l'objectif économique de l'entreprise.

Quel est son objectif ?

L'entretien professionnel permet de faire le point avec tout salarié sur l'évolution de son métier, son projet professionnel, ses besoins en compétences, son parcours professionnel.

À

Qui en bénéficia ?

Tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise depuis au moins deux ans d'un entretien professionnel réalisée par l'entreprise.

Comment le mettre en œuvre ?

L'entretien a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et si l'employeur le souhaite avec un concours technique extérieur.

Les points à aborder dans l'entretien professionnel peuvent être intégrés dans l'entretien d'évaluation, que vous pouvez avoir régulièrement avec vos collaborateurs.

Il appartient à l'encadrement de mener les entretiens professionnels. C'est l'occasion de rappeler les compétences ; anticiper les besoins en formation et en recrutement au sein de l'entreprise et d'accompagner et de conseiller les salariés dans leur évolution professionnelle.

Quels sont les thèmes à aborder ?

Moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation et de formation, Identification des objectifs de professionnalisation en vue d'anticiper l'évolution des technologies et des organisations propres à l'entreprise,

Identification des dispositifs de formation en fonction des objectifs retenus (plan, période de professionnalisation, bilan de compétences, VAE etc),

Initiatives pour l'utilisation du DIF,

Conditions de rationalisation de la formation notamment au regard du temps de travail et des engagements reciproques. Les conclusions de cet entretien peuvent être inscrites à la demande du salarié sur son passeport formation. À **Salariés** La variété des actions proposées : évaluation (bilan de compétences), formation (plan de formation, DIF, contrat et période de professionnalisation), accompagnement (entretien professionnel individuel) et validation (VAE) conduisent à s'investir dans le développement de sa carrière professionnelle.

Ces parcours professionnels individualisés rendent plus lisibles les actions de formation. Vous concrétisez ce que vous faites. Votre formation prend une forme qui vous conduit vers votre propre progression. Vous êtes plus consommateur d'une formation mais acteur de votre formation, de votre professionnalisation tout au long de la vie. **Quel est son objectif ?**

L'entretien professionnel doit permettre à tout salarié de participer activement à son évolution professionnelle. Il peut contribuer à la définition de parcours individuels de formation répondant tant aux besoins de l'entreprise qu'à ceux du salarié. **Qui en bénificie ?**

Tout salarié ayant au minimum deux années d'ancienneté dans l'entreprise. À **Comment est-il mis en œuvre ?**

L'entretien professionnel doit avoir lieu au moins tous les deux ans dans les conditions prévues par un accord de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur, avec l'implication du personnel d'encadrement. C'est l'occasion de faire le point sur vos besoins et vos projets de formation. **Quels sont les thèmes abordés ?**

Moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation et de formation, Identification des objectifs de professionnalisation en vue d'anticiper l'évolution des technologies et des organisations propres à l'entreprise,

Identification des dispositifs de formation en fonction des objectifs retenus,

Initiatives pour l'utilisation du DIF,

Conditions de rationalisation de la formation notamment au regard du temps de travail et des engagements reciproques. Les conclusions de cet entretien peuvent être inscrites à votre demande dans votre passeport formation. Â