

CCF MANAGEMENT FORMATION

Entretien de parcours professionnel
Cadre légal, enjeux RH et pilotage du dispositif**Informations générales**

Durée : 1 jour, soit 7 heures.

Public : responsables et collaborateurs RH, responsables formation, managers et toute personne amenée à conduire ce type d'entretien.

Conditions d'accès

Prérequis : aucun prérequis n'est nécessaire pour suivre cette formation.

Accessibilité : formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Une consultation préalable permet d'identifier les besoins et d'ajuster, si nécessaire, les moyens de compensation.

Référence : EPP 02

Tarif : 750 € TTC.

Lieu et modalités

Lieu : Le Relais Habitat et Services Jeunes, 90 avenue Jean Jaurès, 72100 Le Mans.

Intra-entreprise : nous consulter pour une approche personnalisée.

Organisation pédagogique

Modalités d'animation : la formation alterne apports théoriques, échanges de pratiques, études de cas et mises en situation afin de favoriser l'appropriation des contenus.

Formation à distance : lorsque la session est organisée en visioconférence, les outils utilisés, notamment Teams ou Zoom, permettent les échanges, le partage de supports et l'adaptation du rythme pédagogique.

Intervenants et supports : les formations sont animées par des formateurs CCF MANAGEMENT experts dans leur domaine. Les participants disposent de supports adaptés : vidéoprojecteur, support d'animation, livret pédagogique et outils ludo-pédagogiques.

Suivi et évaluation

Le suivi repose sur une feuille de présence et la remise d'un certificat de réalisation. L'évaluation comprend un questionnaire de validation des acquis en début et en fin de formation, ainsi qu'un questionnaire de satisfaction à chaud et d'efficacité à froid.

Délais d'accès

Inter-entreprise : l'inscription est validée 15 jours avant le début de la formation.

Intra-entreprise : après votre demande d'information, nous nous engageons à vous recontacter sous 72 heures.

Cette formation d'une journée permet de maîtriser le cadre légal de l'entretien de parcours professionnel, de sécuriser l'état des lieux récapitulatif du parcours et de construire un dispositif de déploiement et de pilotage adapté à leur organisation. Elle articule obligations réglementaires, enjeux de GEPP, développement des compétences, seconde partie de carrière et indicateurs de suivi RH.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Identifier les obligations légales liées à l'entretien de parcours professionnel ;
- Sécuriser l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel ;
- Articuler le dispositif avec la GEPP, le plan de développement des compétences, le CPF, la VAE et le CEP ;
- Construire des indicateurs de suivi et un tableau de bord RH.

Compétences visées

- Appliquer le cadre juridique de l'entretien de parcours professionnel.
- Sécuriser la traçabilité et la conformité du dispositif.
- Exploiter les entretiens pour accompagner les parcours, les compétences et la GEPP.
- Déployer et communiquer efficacement le dispositif auprès des acteurs concernés.
- Piloter et évaluer le dispositif à l'aide d'indicateurs et d'un plan d'action RH.

Contact

CCF ■ Management - N° SIRET 532 897 949 00014 - Code NAF 7022 Z - 36 Bis rue de la Bataille 72100 LE MANS
☎ 0 674 086 549 ✉ contact@ccfmanagement.com

Déroulé de la journée

1. Situer l'entretien de parcours professionnel dans le processus RH

- Distinguer l'entretien professionnel de l'entretien de parcours professionnel.
- Clarifier les finalités du dispositif : soutenir l'employabilité, accompagner l'évolution professionnelle et anticiper les transformations des métiers.
- Positionner l'EPP dans le processus RH.
- Comparer les dispositifs RH associés :
 - Évaluer la différence avec l'entretien annuel d'évaluation ;
 - Définir l'entretien de parcours professionnel ;
 - Sécuriser l'état des lieux récapitulatif ;
 - Intégrer les entretiens de mi-carrière et de fin de carrière ;
 - Relier l'EPP à la GEPP ;
 - Articuler l'EPP avec le plan de développement des compétences.

Méthode pédagogique : diagnostic flash des pratiques existantes.

2. Maîtriser le cadre légal de l'entretien de parcours professionnel

- Repérer les bénéficiaires et appliquer la périodicité de l'entretien.
- Informer le salarié sur les objectifs, les modalités et les suites de l'entretien.
- Vérifier le contenu obligatoire de l'entretien.
- Traiter les situations de reprise d'activité après certaines absences.
- Adapter le dispositif par accord collectif dans les limites prévues par le Code du travail.

Méthode pédagogique : quiz juridique et analyse de situations RH.

3. Sécuriser l'état des lieux récapitulatif du parcours

- Définir la finalité de l'état des lieux récapitulatif.
- Anticiper l'échéance à huit ans.
- Contrôler les points à vérifier :
 - Recenser les entretiens réalisés ;
 - Identifier les actions de formation suivies ;
- Évaluer le risque d'abandon correctif du CPF.
- Organiser la traçabilité documentaire et conserver les preuves.

Méthode pédagogique : construction d'une checklist de conformité RH.

4. Identifier les enjeux RH et stratégiques du dispositif

- Articuler l'EPP avec la GEPP.
- Anticiper les évolutions de métiers.
- Détecter les compétences à développer.
- Identifier les besoins de formation.
- Accompagner la mobilité interne, la reconversion, la certification et la VAE.
- Mobiliser le CPF, les abandons et le CEP.
- Prendre en compte les enjeux de seconde partie de carrière :
 - Préparer l'entretien de mi-carrière ;
 - Prévenir l'usure professionnelle ;
 - Favoriser le maintien dans l'emploi ;
 - Adapter ou aménager le poste ;
 - Organiser l'entretien de fin de carrière.

Méthode pédagogique : cas pratique sur l'exploitation RH des informations issues des entretiens.

5. Déployer et communiquer le dispositif

- Clarifier le rôle de la direction.
- Définir le rôle de la fonction RH.
- Accompagner les managers.
- Informer les salariés.

Méthode pédagogique : élaboration d'un plan de communication interne.

Contact

6. Piloter et suivre le dispositif EPP

- Mettre en place des indicateurs de pilotage.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques et pratiques (cas concrets, exemples d'application)
- Mise à disposition d'un support pédagogique
- Élaborer un plan d'action RH.

Contact