

POURQUOI EXTERNALISER VOS ENTRETIENS PROFESSIONNELS ?

Quels sont les impacts de ce nouveau dispositif ?

La loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 généralise la **mise en œuvre obligatoire d'un E.P pour tous les salariés dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille.**

Vous devez donc réaliser cet échange avant le 5 Mars 2016 avec 100% de vos salariés.

La mise en place des entretiens professionnels obligatoires représente une nouvelle charge de travail importante pour les services ressources humaines ou pour les managers ou dirigeants et un risque financier élevé.

En cas de non-respect de la législation, l'Inspection du travail peut appliquer par salarié, des pénalités pouvant être supérieures à 6 000 €. De même, à son départ le salarié n'ayant pas suivi de formation pendant 6 ans pourra exiger une formation qualifiante de 250 heures maximum sur le temps de travail et rémunérée.

Cet entretien aura lieu tous les 2 ans. Il doit être complété par une évaluation du parcours du salarié tous les 6 ans, qui crée un droit à la formation ou à l'évolution professionnelle pour tous.

Au-delà du caractère obligatoire, la mise en œuvre des entretiens professionnels présente de nombreux intérêts :

Les enjeux sont importants pour votre entreprise tant au niveau légal qu'au niveau de l'accompagnement de vos collaborateurs dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Chaque collaborateur devenant acteur de son parcours professionnel et en renforçant son employabilité peut optimiser sa participation à la compétitivité et à l'amélioration des performances de l'entreprise.

Les enjeux de l'E.P pour l'entreprise :

- Gérer les compétences : identifier les potentiels existants dans l'entreprise, prévoir les évolutions des emplois
- Connaitre les souhaits d'évolution ou d'élargissement des missions de ses collaborateurs
- Identifier les besoins de formation
- Favoriser un climat social basé sur le dialogue
- Optimiser son management et entretenir la motivation des salariés

Les enjeux de l'E.P pour le salarié :

- Devenir acteur de son parcours professionnel
- S'interroger et s'exprimer sur son projet professionnel
- Réfléchir aux compétences requises et identifier ses besoins de formation



Quelles sont options qui s'offrent aux sociétés et à leurs Directions

1- Prise en charge de la gestion complète de la démarche par vos managers et services R.H

Cette démarche doit s'appuyer sur la mise en œuvre d'un « processus entretiens professionnels » :

- Elaborer, personnaliser les trames de préparation et d'entretiens,
- Former les intervenants à la conduite des entretiens professionnels,
- Mettre en œuvre le processus : gérer et suivre les entretiens,
- Produire les comptes rendus : bilans (annuels, à 6 ans, ...)



2- Externalisation partielle ou totale de la démarche

Il est possible de vous faire accompagner seulement dans la mise en place de votre dispositif d'entretiens professionnels :

- **Elaboration du dispositif conforme à la nouvelle réglementation (conception des trames de la préparation et de l'entretien)**
- **Formation de vos managers à la conduite des entretiens**

Vous pouvez également **externaliser la conduite de vos entretiens professionnels** ainsi que la rédaction des comptes rendus.

Pourquoi externaliser l'entretien professionnel ?

- Votre entreprise est une TPE ou PME,
- Il existe de nombreux liens familiaux entre vos managers et vos salariés,
- La charge de travail du management est déjà très lourde : qui ne peut prendre en charge un trop grand nombre d'entretiens
- Vous souhaitez faire le choix d'une écoute active extérieure centrée sur la personne
- Vous pensez qu'il est important de faire appel à un Professionnel sur les sujets RH : projets professionnels, dispositifs de formation, VAE, ...
- Vous préférez d'abord l'externaliser afin de mettre en place une période d'observation avant de le gérer en interne.

Quel sont Les avantages de l'externalisation

- Libérer vos managers d'une charge de travail supplémentaire afin qu'ils puissent gagner du temps, se consacrer à leur cœur de métier et à des activités à forte valeur ajoutée.
- Transformer cette contrainte procédurale en une opportunité managériale d'optimisation de la gestion et du développement des compétences de vos collaborateurs.
- Optimiser le retour sur investissement grâce à l'exploitation des informations issues des comptes rendus.
- Eliminer les risques juridiques et les pénalités financières liés à la réalisation des entretiens professionnels.
- Renforcer l'image de votre entreprise en mettant en place une démarche et des outils efficaces à destination de vos collaborateurs.