

**Formation**  
**2012**

*Dans un accord sur la formation professionnelle daté du 20 juillet 2005, les partenaires sociaux ont prévu que tout salarié ayant totalisé doit bénéficier d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise au moins tous les 2 ans. L'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors complète ce dispositif. En effet, afin d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge, ce nouvel accord prévoit que chaque salarié atteignant 45 ans doit bénéficier, à l'occasion de cet entretien professionnel, d'un entretien de seconde partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique sur ses compétences, ses besoins de formation et son évolution professionnelle. Cet entretien doit ensuite être renouvelé tous les 5 ans.*

**Durée :** 1 jour(s)

**Tarif :** 400,00 € HT / personne

**Tarif Intra :** **Nous contacter**

## **PUBLIC**

- managers
- responsables de ressources humaines

## **OBJECTIFS**

- appliquer les injonctions réglementaires et les principes de l'ANI 2009
- appliquer les accords senior branche ou établissement
- proposer l'entretien de seconde partie de carrière
- construire la grille d'entretien à destination des managers ou des responsables de ressources humaines

## **FORMATEUR(S)**

- Nos formations sont animées par des consultants de très haut niveau professionnel et bénéficiant d'une longue expérience : praticiens, chercheurs et pédagogues, ils sont tous reconnus comme de grands spécialistes dans leur domaine de compétences.

## **METHODE ET CONTENU PEDAGOGIQUE**

### **1 - Positionner l'entretien dans un contexte global**

- comprendre la philosophie de l'accord national interprofessionnel
- comprendre la teneur des accords seniors branche ou établissement
- les différentes intentions des différents entretiens (annuel, évaluation, professionnel...)

### **2 - Identifier les enjeux de l'entretien et de la deuxième partie de carrière**

- pour le senior (La particularité du management des seniors)
- pour l'entreprise
- pour le management
- pour les RH vision GPEC
- L'entretien outils de gestion des risques psychosociaux

### **3 - Choisir l'animateur et le placer dans le contexte global de l'entreprise**

- le responsable hiérarchique ?
- un responsable des RH ?
- un consultant externe ?

### **4 - Communiquer avant l'entretien**

- avec les IRP
- avec le management
- avec les seniors

### **5 - Mettre en place le processus dans l'entreprise**

### **6 - Préparer l'entretien**

- les informations à collecter
- les ressources à mobiliser

### **7 - Mener l'entretien**

- la structure de l'entretien
- les questions à poser
- les limites de l'exercice selon l'animateur

## Mettre en place les entretiens de seconde partie de carrière

### 8 - Mettre à profit les informations données dans l'entretien et mettre en oeuvre les plans d'actions

- les interactions avec les partenaires internes et externes
- connaître les ressources institutionnelles internes et externes
- le suivi des suites de l'entretien

### SESSIONS

Contactez nous