



QUI EST CONCERNE ?

Tout Dirigeant
Dès la 1e embauche

SANCTIONS

EN CAS DE NON-CONFORMITE

Financières :
< 50 sal : dommages et intérêts
(en cas de contentieux)
> 50 sal : abondement du CPF
3.000€ par salarié



DELAI DE REALISATION

1 mois



TARIF

Sur devis
(selon effectif
et choix d'options)



L'Entretien Professionnel (EP) a été instauré par la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014. Sa mise en oeuvre est encadrée par le Code du travail. Il est souvent confondu avec l'Entretien Annuel (EA), qui lui n'est pas obligatoire. L'EP doit être organisé selon plusieurs périodicités : tous les 2 ans, tous les 6 ans et au retour de certains congés.

CONTENU DE LA PRESTATION

- Visite de vos locaux
- Documentation concernant la carrière de chacun de vos collaborateurs
- Planification des entretiens individuels au sein de vos locaux
- Sensibilisation au Compte Personnel de Formation (CPF)
- Un entretien de 2h avec chacun de vos collaborateurs
- Une fiche synthétique par salarié (à faire contresigner)
- Préconisations de développement individuel
- Synthèse générale pour votre équipe
- Tableau de bord de suivi des entretiens individuels

Options :

- Clause spécifique à ajouter à vos contrats de travail
- Eléments de pédagogie pour annoncer la campagne des EP à vos collaborateurs
- Intégration des besoins recueillis dans votre Plan de Développement des Compétences (PDC)

METHODOLOGIE

- Préparation administrative à vos côtés (objectifs, calendrier, documentation, mise en oeuvre)
- Préparation de vos salariés à l'exercice (pédagogie)
- Conduite des entretiens individuels
- Synthèse des échanges individuels et préconisations
- Mise en perspective avec votre PDC



QUEL BENEFICE POUR VOTRE STRUCTURE ?

En termes de Responsabilité :

- Vous protéger en tant que Chef d'entreprise, car l'EP est obligatoire
- Gagner du temps et de l'argent, en vous prémunissant d'un contentieux-salarié ou d'une Inspection du travail

Opérationnellement :

- Répondre à l'obligation de sensibilisation de vos salariés au fonctionnement du CPF
- Rédiger votre PDC ou l'affiner
- Initier une démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)
- Mieux penser le lien entre votre stratégie économique, les aspirations et le potentiel de vos salariés
- Créer un levier de fidélisation

POURQUOI CHOISIR L'EXTERNALISATION ?

- Décharger vos Managers de cette mission, parfois menée sans enthousiasme. Vous n'aurez donc pas à les former.
- Proposer à vos collaborateurs un temps d'échange dédié avec une praticienne RH
- Conférer une plus grande objectivité à l'analyse des besoins de vos collaborateurs

