










L'entretien de 2^e partie de carrière Intégrer les spécificités des seniors

La gestion humaine des seniors fait partie intégrante de la gestion de la diversité des âges en entreprise. Les entretiens de seconde partie de carrière ont été mis en place pour sécuriser les parcours professionnels notamment des seniors, il est donc important de bien les mener.

Les managers ou équipes RH amenés à les conduire ont besoin de renforcer leurs compétences sur ce sujet et ce stage apporte toutes les techniques pour faire de ces entretiens de véritables outils au service de la politique RH et des plans d'actions senior mis en place par l'entreprise.

OBJECTIFS

-  Comprendre les enjeux et le cadre légal de l'entretien de deuxième partie de carrière
-  Intégrer les spécificités des seniors et la politique de l'entreprise
-  Acquérir une méthodologie d'entretien et connaître les étapes
-  Préparer et organiser les entretiens
-  S'entraîner à la conduite d'un entretien de deuxième partie de carrière
-  Savoir instaurer un climat de confiance
-  Savoir définir un plan d'action et conclure positivement

PROGRAMME

Les enjeux et le cadre légal

Synthèse du cadre légal et réglementaire
Les enjeux de l'allongement des carrières et de l'entretien de seconde partie de carrière
Les différents acteurs, leurs responsabilités et leur rôle
Articulation avec les dispositifs RH et la politique senior de l'entreprise
Les spécificités des seniors et leur caractéristiques

Les techniques de base de la conduite d'entretiens

Les grandes lois de la communication interpersonnelle
Entraînement à la technique d'écoute et de reformulation
Technique de questionnement
Décoder le verbal et le non verbal

La structure et méthodologie de l'entretien de 2e partie de carrière

Cadrer les objectifs de l'entretien
La préparation de l'entretien pour le manager et le salarié
La structure et les étapes de l'entretien
Les dispositifs de formation, développement des compétences
Transmission des compétences
Explorer avec le collaborateur tous les dispositifs adaptés à son projet, et son environnement de travail
Construire un plan d'action
Conclure l'entretien positivement
Assurer le suivi de l'entretien : formalisation des informations, Suivi du plan d'action.

Conclusion

Les points clés de la réussite de l'entretien
Plan d'action individuel sur l'application de la formation dans son contexte d'entreprise.

DUREE

2 jours

PUBLIC

RRH, Responsable développement Rh, Responsable gestion des compétences, collaborateur DRH, chef d'entreprise.

Pré REQUIS

Aucun

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

PEDAGOGIE

Participation inter- active des stagiaires.
Alternance théorie/pratique.
Dynamique de groupe.
A partir de situations existantes :
analyse de cas pratiques et des jeux de rôles.
Apport de nombreux exemples d'outils mis en place.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier :
sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonomiste, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

