

POLITIQUE DE FORMATION – MASTER DRH 2014

1°) La loi du 5 mars 2014 impose aux entreprises de mettre en place un entretien professionnel. Indiquez, dans l'entreprise qui est la vôtre :

- si cet entretien présente ou non un intérêt (et pourquoi) ;
- le processus que vous proposeriez pour sa mise en place ;
- le contenu exact de l'entretien et sa portée.

Vous faites ressortir les points de vigilance (s'il y en a) et les opportunités (s'il y en a).

Entretien professionnel

« Art. L. 6315-1.-I. — A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. « Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. « II. — Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. « Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a : « 1° Suivi au moins une action de formation ; « 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ; « 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° du présent II, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13. » ;

2) Donnez votre vision PERSONNELLE de la fonction de Responsable Formation aujourd'hui en indiquant les facteurs qui pourraient vous motiver à occuper une telle fonction et ceux qui au contraire pourraient vous en dissuader.

3) La formation est un investissement, est-ce du jargon RH ou une réalité ?