

● **Nature de l'action**

Action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

● **Personnel concerné**

Collaborateurs des services RH

● **Pré-requis**

Connaissance en gestion des ressources humaines dans l'entreprise.

● **Objectifs pédagogiques**

Être capable de :

- \* Comprendre les enjeux de l'accompagnement
- \* Repérer les outils et dispositifs d'orientation et de formation
- \* Bâtir un plan d'action

● **Modes d'évaluation**

Une évaluation qualitative de la formation est demandée aux stagiaires en fin de stage.

● **Méthodes pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques, d'échanges de pratiques entre les participants et d'études de cas.

*Documentation* : un support de cours est remis aux stagiaires.

● **Sanction de la formation**

- Remise d'une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action.
- Cette formation ne fait pas l'objet d'une évaluation des acquis.

● **Durée**

1 jour, soit 7 heures

● **Lieu**

ASFO PAU

● **Accessibilité aux personnes handicapées**

Nos locaux sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

● **Contact**

Cynthia PEBOSCQ au 07 57 10 15 23  
[cynthia.peboscq@asfo.fr](mailto:cynthia.peboscq@asfo.fr)

**PROGRAMME**

**LES ENJEUX DE L'ACCOMPAGNEMENT**

- Enjeux de cette pratique (fidélisation, sécurisation, montée en compétences, efficacité des salariés ...)
- Cadre réglementaire lié au parcours professionnel (loi avenir professionnel, obligation de formation, entretiens professionnels...)
- Les acteurs de l'accompagnement (direction, RH, managers, salariés ...)

**ANALYSER LA DEMANDE D'ACCOMPAGNEMENT**

- Maîtriser l'outil d'accompagnement : les techniques d'entretien
- Clarifier les typologies de demande
- Analyse du besoin du collaborateur
- Délimiter le périmètre d'action

**ZOOMER SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL DU SALARIE**

- Faire le point avec le salarié sur son profil, ses compétences personnelles et techniques
  - bilan du parcours professionnel : derniers postes occupés, formations suivies, VAE...
  - évaluation objectivée du salarié par les RH : évaluations annuelles, entretiens professionnels, attitudes et rapport au travail
- Evaluer ses intérêts et motivations, valeurs individuelles
- Valoriser les atouts et les points de vigilance

**DEFINIR LE NOUVEAU PROJET PROFESSIONNEL DU SALARIE**

Elaborer un plan d'action : formations, projets-objectifs, scénarios d'évolution...

- Valoriser le plan d'action auprès des managers
- Mobiliser et informer sur les dispositifs de formation