

LES ENTRETIENS METIERS



Entretien de compétences

- Réalisé à minima tous les 2 ans, cet entretien constitue un moment privilégié et est un réel support à la gestion des parcours professionnels des collaborateurs.

Entretien de potentiel

- A l'initiative du salarié inscrit dans une démarche d'évolution ou à l'initiative du manager qui identifie un potentiel et veut évaluer le salarié sur une évolution à un poste.
- Cette évaluation formalisée permet, au-delà de la validation ou non de l'évolution, de mettre en avant les points forts du collaborateur et également ses axes de développement pour définir un accompagnement adapté.

Entretien professionnel

- Il a pour finalité de permettre au salarié d'examiner son projet professionnel, à partir de ses souhaits et de ses aptitudes, et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

- L'entreprise doit assurer à chaque salarié en CDI un entretien professionnel tous les 2 ans.

Entretien de seconde partie de carrière

- Chaque salarié peut bénéficier à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^{ème} anniversaire et ensuite tous les 5 ans, d'un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

FGTA
areas concessions HRC