



2 jours

PROGRAMME DE FORMATION

En présentiel

À distance

RÉUSSIR SES ENTRETIENS DE PARCOURS PROFESSIONNEL

OBJECTIFS DE FORMATION

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre la différence entre l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel
- Mettre en place une posture favorisant le dialogue social
- Intégrer les nouvelles obligations liées à la réforme

PARTICIPANTS

- Manager de service

PRÉREQUIS

- Exercer la fonction de Manager

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES ACTIVES

- Questionnaire de positionnement
- Méthodes pédagogiques interactives tenant compte de l'expérience du stagiaire, du contexte et de la réalité du travail
- Les apports théoriques et méthodologiques seront illustrés par de nombreux exercices pratiques et mises en situation
- Test de management d'auto positionnement sur les styles managériaux
- Échanges basés sur la pratique professionnelle des participants
- Mises en situation sur des cas proposés par les participants, analyse de situation pour permettre l'appropriation des méthodes
- Support individuel de formation

ÉVALUATION

- Évaluation formative réalisée par l'intervenant tout au long de la formation afin de mesurer les acquisitions et les progressions
- Évaluation des acquis

LES PLUS

- PAI : un plan d'actions individuel sera formalisé en fin de formation.
 - Programmes ajustables à vos attentes
 - Accompagnement personnalisé
 - Option démarche qualité :
- SQF – Suivi Qualité Formation : Synthèse détaillée et bilan du formateur.
- Cette formation est accessible à toute personne en situation de handicap, contact référent handicap au 02 43 61 08 47.
 - Une expertise² de nos formateurs : technique et pédagogie active

PROGRAMME DE FORMATION

1. Comprendre le contexte de l'entretien professionnel

- Rappel historique du dispositif entretien professionnel (obligations avant 2026)
- Les objectifs recherchés
- Le contexte de la réforme de la formation professionnelle 2019-2026

2. S'approprier les enjeux pour le salarié et pour le manager

- Les points de différenciation avec l'entretien annuel d'évaluation
Pour le salarié : clarification du projet professionnel, anticipation des évolutions, accès au CPF et au CEP
Pour le manager : rôle clé dans l'identification des besoins compétences, accompagnement des parcours, construction de plans d'actions
Impact sur la gestion des talents et la GPEC (GEPP)

3. Définir les étapes de l'entretien de parcours professionnel

- La phase de préparation du collaborateur et du manager
- La structure et les étapes du déroulement de l'entretien
- Contenu enrichi à aborder : compétences, formations, évolution, parcours futurs
- Nouvelle périodicité légale

4. Assurer le suivi et les arbitrages nécessaires

- Intégration des résultats dans les outils RH (SIRH) et BDESE
- Planification des actions identifiées
- Suivi des engagements pris

5. Développer la communication positive

- La posture bienveillante du manager
- Favoriser le climat social
- Prise en compte des aspirations du salarié

6. S'entraîner à la conduite de l'entretien de parcours professionnel

- L'auto-analyse de pratique
- Retour sur ses entretiens, points d'amélioration
- La mise en confiance

7. Construire sa démarche de progrès

- Les axes de progrès individuels
- Le plan d'actions
- La mise en œuvre du changement de pratique