



37 Quater Rue Buffon, 84 000 AVIGNON
04.90.14.01.27

contact@rh-performances.com

www.rh-performances.com

Durée : 3.5 heures

Dates : à convenir

Lieu : inter ou intra

Tarif :

- Inter : 245.00€ HT / par personne

- Intra : à déterminer

Public

Managers, chefs d'équipe, directeurs, toute personne amenée à conduire des entretiens individuels.

Modalités et délais d'accès

Toute entreprise souhaitant bénéficier de cette action de formation peut se manifester auprès de RH Performances afin de s'inscrire. Cette formation est ouverte à tous, en tout temps.

Prérequis

Aucun prérequis.

Méthode Pédagogique :

Inductive, basée sur le volontariat et une approche valorisante des points forts de chacun. Alternance application pratique, jeux de rôles, étude de cas suivis d'analyse et d'apports théoriques.

Modalités d'évaluation :

L'évaluation des acquis sera effectuée au travers d'un QCM. Le formateur apprécie l'atteinte des objectifs et une attestation de fin de formation individuelle peut être transmise sur demande.

Accessibilité :

Nos formations peuvent être accessibles aux personnes en situation de handicap. Contactez-nous pour envisager si besoin des aménagements ou des adaptations.

PROGRAMME DE FORMATION

L'entretien de parcours professionnel (EPP)

Objectifs

- Comprendre les enjeux et la logique de l'entretien de parcours professionnel.
- Identifier les attentes du manager et du collaborateur.
- Préparer efficacement l'entretien et créer un climat de confiance.
- Conduire l'entretien pour explorer parcours, compétences et aspirations.
- Co-construire un plan de développement réaliste et mobiliser les dispositifs adaptés (formation, CPF, VAE...).
- Situer l'entretien dans la logique globale de gestion des compétences et évolutions métiers.

Programme

Les enjeux et finalités de l'entretien de parcours professionnel

- Positionner l'EPP comme un levier d'employabilité et d'évolution.
- Comprendre les obligations et les nouvelles fréquences de l'entretien.
- Inscrire l'entretien dans la logique de GEPP et de gestion des parcours.

Les attentes des acteurs de l'entretien

- Les attentes du manager.
- Les attentes du collaborateur.

Les objectifs de l'entretien

- Analyser le parcours et les compétences actuelles.
- Explorer les perspectives d'évolution et opportunités métiers.
- Identifier besoins en formation et projets d'évolution.
- Mobiliser dispositifs : CPF, VAE, bilan de compétences, CEP.

La préparation de l'entretien

- Étudier parcours, compétences et évolutions possibles.
- Préparer le collaborateur à réfléchir sur ses aspirations.
- Adopter posture d'accompagnant, créer climat de confiance.

Le déroulement de l'entretien

- Accueil et cadrage (non évaluatif).
- Exploration parcours, compétences et motivations.
- Projection : évolution, mobilité, développement.
- Co-construction d'un plan d'actions.

Outils de communication

- Écoute active et reformulation.
- Questionnement exploratoire.
- Feedback orienté développement.
- Gestion des émotions et posture de coach.

Les pièges et règles d'or

- Pièges : revenir à l'évaluation, promesses irréalistes, manque d'écoute.
- Règles d'or : co-construction, réalisme, formalisation plan d'action, suivi concret.