



FORMATION CONTINUE

☒ Présentiel
☐ Distanciel

ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL - EPP

FINANCEMENTS POSSIBLES : OPCO - ENTREPRISE - FINANCEMENT PERSONNEL

FORMACODE 33002 - CONDUITE ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien de parcours professionnel constitue un levier essentiel pour accompagner la professionnalisation des salariés. Réalisé tous les deux ou trois ans (selon le secteur d'activité), il offre l'opportunité d'échanger avec chaque collaborateur sur son parcours, ses compétences, ses aspirations professionnelles et ses besoins en formation, tout en les alignant sur les enjeux et les priorités de l'établissement. Comment anticiper les besoins en emplois et en compétences de l'établissement/entreprise ? Comment soutenir chaque employé dans la construction de son projet professionnel ? Comment tirer parti des dispositifs de professionnalisation disponibles ?

Cette formation propose des réponses concrètes pour optimiser l'impact des entretiens professionnels.

Public concerné

Chef d'établissement, directeur adjoint, tout encadrant chargé de mener les entretiens professionnels / Chef d'entreprise, Responsable RH, Personnel Encadrant.

Pré-requis

Aucun pré-requis n'est exigé pour suivre cette formation.

Durée et rythme

14 heures / 2 jours

Pour répondre aux contraintes de certaines entreprises ou aux spécificités des publics formés, les séquences de formation peuvent être organisées de manière consécutive ou espacées d'une durée permettant de maintenir la cohérence pédagogique de l'ensemble de la formation.

Tarifs

Devis sur demande

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, le stagiaire sera en mesure de :

- Connaître les nouvelles obligations issues de la réforme de la formation professionnelle et leur impact sur la gestion des établissements/entreprises.
- Mener des entretiens permettant de satisfaire à la fois aux besoins des établissements/entreprises et aux souhaits des salariés.
- Anticiper les besoins de l'établissement/entreprise en termes de ressources humaines
- Maîtriser les techniques d'entretien : questionnement et reformulation.
- Professionnaliser la conduite des entretiens professionnels à 2 ans et à 6 ans
- Maîtriser la procédure de mise en œuvre de l'entretien professionnel et du suivi de l'évolution des compétences.
- Appréhender les principaux dispositifs de professionnalisation et de formation

Parcours pédagogique

1. Contexte et enjeux

- **Le cadre juridique**
  - Loi du 5 mars 2014 : objectifs et obligations.
  - Modifications introduites par la loi du 5 septembre 2018.
- **Les enjeux de l'entretien professionnel**
  - Impact humain et financier pour l'établissement et le salarié.
  - L'entretien professionnel en tant que levier de développement des compétences et de fidélisation.

2. L'entretien professionnel : un outil

- **Un outil de gestion**
  - Différencier entretien annuel d'activité et entretien professionnel : objectifs, fréquence et complémentarité.
  - Suivi individuel des salariés : favoriser l'engagement et la performance.
- **Un outil de gestion des ressources humaines**
  - Alignement de la politique RH avec le projet d'établissement.
  - Anticipation des besoins en compétences pour répondre aux évolutions des métiers et aux objectifs de l'établissement.
  - Articulation entre les demandes des salariés et les besoins stratégiques de l'établissement.

Indicateurs de résultats 2025-2026



FORMATION CONTINUE

☒ Présentiel
☐ Distanciel

3. Préparer efficacement l'entretien professionnel

- **Analyse préalable**
  - Étudier le parcours professionnel du salarié : compétences, formations suivies, évolutions.
  - Préparation logistique : planifier l'entretien, rédiger et envoyer la convocation.
  - Impliquer le salarié dans la préparation : réflexion sur ses aspirations et besoins.
- **Structurer l'entretien**
  - Les étapes clés : introduction, exploration des thèmes, synthèse et plan d'actions.
  - Outils de structuration : type grille pour l'entretien professionnel.

4. Techniques d'entretien pour favoriser l'échange

- **Favoriser un dialogue constructif**
  - Techniques de questionnement et d'écoute active.
  - Reformulation pour guider la réflexion du salarié.
- **Adaptater son approche**
  - Identifier les leviers de motivation propres à chaque salarié.
  - Gérer les situations délicates ou les divergences de point de vue.

5. Connaître et mobiliser les dispositifs de professionnalisation

- **Les outils à disposition du salarié et de l'employeur**
  - Conseil en évolution professionnelle (CEP).
  - Compte Personnel de Formation (CPF).
  - Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
  - Actions de formation collectives et individualisées.
- **Intégrer ces dispositifs dans une stratégie RH**
  - Identifier les solutions adaptées aux projets professionnels des salariés et aux besoins de l'établissement.

6. Assurer le suivi post-entretien

- Mise en œuvre des actions décidées : formations, mobilité interne, accompagnement.
- Communication claire et régulière avec le salarié sur l'avancement des démarches.
- Archivage des entretiens et préparation de l'état des lieux récapitulatif tous les 6 ans (bilan).

Modalités et délais d'accès

- Nombre de participants : Minimum 4 / Maximum 10
- Inscription auprès du CFC Jeanne d'Arc, sous réserve de places disponibles
- Formation inter-entreprises : inscription possible jusqu'à 3 jours ouvrés avant le début de la formation
- Formation intra-entreprise : la date de réalisation est définie avec l'entreprise selon ses besoins et les disponibilités du formateur

Accessibilité PSH :
Formation accessible aux personnes en situation de handicap.
Pour plus de renseignements, prendre contact avec notre référente handicap.

Qualification intervenant(e)s

Les formateurs interventants sont des professionnels. Ils disposent des compétences professionnelles, techniques, pratiques et théoriques en rapport avec le domaine des compétences concerné, et ont la capacité de les retransmettre.

Méthodes et outils pédagogiques

La formation est construite selon des principes de **pédagogie active et participative** alternant apports théoriques et méthodologiques pour comprendre, des mises en situation pour découvrir et expérimenter, des temps de réflexion individuels et/ou collectifs afin d'étayer l'évolution des pratiques professionnelles et faciliter la mise en œuvre de changements.

- Exercices de sous-groupe, mises en situation, échanges d'expériences, difficultés issues de la pratique sont autant d'éléments supports à la mutualisation et la conceptualisation.

Méthodes et modalités d'évaluation

En amont des formations, un questionnaire est envoyé aux participants pour recueillir et analyser leurs besoins et leurs attentes pour adapter au mieux notre approche pédagogique.

Evaluation formative des acquis tout au long de la formation sous forme d'exercices, de tests de positionnement, d'études de cas ou de quizz par le formateur.

A l'issue de la formation,
- Un questionnaire de satisfaction est soumis aux participants dans le cadre de notre politique Qualité et Amélioration Continue

Reconnaissance délivrée

- Une attestation de formation valide l'acquisition des connaissances et des compétences de chaque participant.
- Un certificat de réalisation ou une attestation d'assuidité est envoyé(e) à l'entreprise.

CFC JEANNE D'ARC
SITE DE GAULLE - BAT. LES TILLEULS
22, rue Général de Gaulle
76310 Sainte-Adresse

Contact :
Corinne BACCUS
07 65 82 75 59 - 02 35 54 65 96
corinne.baccus@esja.fr

MAJ Nov. 2026