

Préparer et conduire efficacement ses Entretiens Professionnels Annuels (EPA) et ses Entretiens de Parcours Professionnel (EPP) conformément à la loi du 24 octobre 2025

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : manager, responsable d'équipe, professionnel RH
- groupe de 6 à 12 personnes
Prérequis : aucun

Durée

2 jours de formation consécutifs, soit 14 heures
Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

Dates et délai d'accès

INTER : **28 et 29 septembre 2026**

INTRA : calendrier fixé lors de votre prise de contact

Le délai entre la demande du client et le début de la prestation est estimé à un mois minimum (selon délais OPCO)

Lieu

INTER : en présentiel (Paris) ou distanciel

INTRA : en présentiel, dans vos locaux

Accessibilité pour tous

Nous recommandons à tout participant en situation de handicap de nous signaler dès son inscription ses besoins spécifiques, pour l'accueillir dans les meilleures conditions.

Référent Handicap : J-F Parelou : 01 48 78 82 20
- jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com -
ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/

Tarifs

INTER : 750 € HT / participant (prix Missions Locales, structures d'insertion et associations)
900 € HT / participant (prix entreprises)

INTRA : 3000 € HT pour un groupe de 6 à 12 participants
(prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

INTRA entreprises : nous consulter

Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –
f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 –
jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com

Les entretiens professionnels annuels (EPA) et les entretiens de parcours professionnel (EPP) sont des moments d'échange privilégiés entre le manager et le collaborateur. Il est fondamental de préparer et de mener efficacement ces entretiens pour en faire des outils de gestion RH et de motivation du collaborateur.

Compétences visées

Mener des entretiens de parcours professionnel et des entretiens professionnels annuels en posture assertive, en s'appuyant sur un process validé et en respectant le cadre juridique

Objectifs pédagogiques

- Préparer efficacement ses entretiens RH
- Maîtriser les étapes et le contenu de l'entretien professionnel annuel
- Fixer des objectifs SMART en cohérence avec la stratégie de sa structure et évaluer de façon objective
- Connaître les spécificités de l'entretien de parcours professionnel, son nouveau cadre légal et ses obligations, conformément à la loi du 24 octobre 2025
- Savoir communiquer de façon motivante et pédagogique, même en situation tendue, pour faire de ces entretiens des outils de motivation et de développement du collaborateur

Méthodes pédagogiques

Pédagogie participative basée sur des apports interactifs, l'échange d'expériences, des cas concrets analysés en intelligence collective, des mises en situation, des réflexions et des « livrables » sur des pratiques et postures optimisées

Moyens pédagogiques

- Accès à un "espace apprenant" en ligne, mettant à disposition les supports, fiches memo, outils et documents d'approfondissement
- En présentiel : salle de formation équipée d'un ordinateur, d'un vidéoprojecteur, d'un paperboard
- En distanciel : ordinateur avec micro et enceinte, connexion Internet – Envoi d'un tuto pour suivre la formation à distance avec l'outil zoom, avec consignes pour valider le bon fonctionnement des connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

Formateur

Coach certifié et formateur expert en communication interpersonnelle et managériale, gestion d'équipe, pilotage des transitions avec au minimum cinq ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable de 10 à 20 ans à des postes d'encadrement (RH, Management, finances...) en entreprise, établissement public ou associatif.

Prérequis techniques

Pour les formations en distanciel : disposer d'un outil numérique avec caméra / son et d'une connexion internet

Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises (quiz en début et en fin de formation)
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon m.houillon@ressourcesetcarrieres.com
Référent handicap : J-F.Parelou jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com
01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2025 : 19,3 / 20

Programme Préparer et conduire efficacement ses Entretiens Professionnels Annuels (EPA) et ses Entretiens de Parcours Professionnel (EPP) conformément à la loi du 24 octobre 2025

JOUR 1

L'entretien annuel d'appréciation : clarifier ses enjeux et son cadre

La place de l'entretien professionnel annuel (EPP) dans la démarche RH, ses enjeux pour la structure, le manager et le collaborateur

Objectifs stratégiques et attentes de la structure, messages et valeurs à faire passer

Processus de passation et d'exploitation des entretiens, ses différentes étapes opérationnelles

Vécu des participants concernant cet entretien : ce qui est mis en place, ce qui fonctionne, ce qui est plus difficile

Questions/ réponses sur le dispositif de l'entretien professionnel annuel. Echange d'expérience en binôme sur le vécu de l'entretien à partir des questions clés, retour et expression des besoins

Préparer les étapes de l'entretien professionnel annuel (EPA)

Collecte de documents et d'informations factuelles sur les collaborateurs à évaluer

Bilan de l'année passée et évaluation des résultats, retour sur l'exercice de l'encadrement

Appréciation des compétences développées ou à consolider, des besoins en formation

Appréhension du support d'entretien, renseignement optimisé de son contenu

En sous-groupes : préparation d'un entretien à partir de cas concrets issus du quotidien professionnel des participants, et simulation d'une séquence sous forme de jeux de rôle

Fixer des objectifs opérationnels et en évaluer la réalisation

Appréhension des différents types d'objectifs en cohérence avec les process de la structure et le profil du collaborateur

Alignement des objectifs collectifs et individuels sur les orientations stratégiques de la structure

Co-construction des objectifs à partir de la méthode SMART et évaluation des résultats de façon objective et factuelle

Application : à partir d'une liste d'objectifs, identifier ceux qui sont SMART et ajuster les autres. Pour le cas concret d'un collaborateur, évaluer la tenue des objectifs de l'année passée et proposer des nouveaux objectifs pertinents

JOUR 2

Développer son savoir-faire relationnel pour optimiser l'entretien et maintenir la motivation

L'écoute active adaptée aux entretiens RH : attitude assertive, questionnement, reformulation, synthèse et clôture

La juste posture du manager pour valoriser le travail fourni, reconnaître les réussites et formuler des critiques constructives

La gestion des désaccords, le savoir dire « non » face à des demandes non appropriées ou excessives

Simulation d'entretiens à partir des cas concrets déjà préparés. Expérimentation du traitement des désaccords en essayant de maintenir le dialogue et préserver la motivation. Analyse et commentaires à partir d'une grille de lecture

Distinguer l'entretien de parcours professionnel (EPP) de l'entretien professionnel annuel (EPA)

Les spécificités de l'entretien professionnel et son impact sur l'employabilité

Le nouveau cadre légal et les obligations de l'employeur (loi N°2025-989 du 24 octobre 2025)

L'organisation de l'EPP, de sa communication préalable à la synthèse et au suivi

Les points de vigilance pour sa mise en place

Partage de pratique - Préparation puis mises en situation de séquences d'entretien de parcours professionnel

Elaborer un plan de progression et mettre en place le suivi

Leviers pour motiver et faire évoluer un collaborateur (développement des compétences, enrichissement des missions, mobilité interne...) et dispositifs mobilisables (formation, coaching, tutorat, bilan de compétences)

Établissement d'un plan de développement des compétences, aligné sur les directives de la structure

Rédaction des documents de synthèse, suivi de la concrétisation des engagements réciproques

Préparation en sous-groupes d'un plan de développement des compétences pour un cas de collaborateur « fil rouge ». Mise en situation d'une séquence d'entretien