Entretien parcours professionnel (Ex : entretien professionnel) & entretien annuel d'évaluation

Présentiel - Synchrone

Public Visé

Managers, toutes personnes amenées à conduire les Entretiens Professionnels et/ou les Entretiens Annuels d'Evaluation au sein de l'entreprise.

Pré Requis

Aucun

Objectifs professionnels

Faire de l'entretien un outil de gestion de carrière :
Permettre au salarié de se projeter dans une logique de progression professionnelle,
Permettre à l'employeur d'anticiper les adaptations nécessaires en matière d'emploi, de poste de travail ou de compétences.

Objectifs opérationnels

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

Repérer les dernières évolutions : ANI du 25 juin 2025. L'Entretien Professionnel devient l'Entretien Parcours Professionnel.
Comprendre les objectifs visés et les enjeux de l'Entretien Professionnel et de l'Entretien Annuel d'Evaluation pour les distinguer.
Identifier les points clés réglementaires pour cerner les obligations de l'employeur et savoir répondre aux questions des collaborateurs, dont les évolutions
Acquérir des techniques pour être à l'aise et conduire des entretiens efficaces.

Contenu de formation

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, INTEGRER LES EVOLUTIONS LEGALES :
Loi Seniors 2025-989 du 24 octobre 2025 : l'Entretien Professionnel » devient « L'Entretien de Parcours Professionnel ».
ANI du 25 juin 2025 ; « L'Entretien Professionnel » devient « L'Entretien Parcours Professionnel ».

Objectif ? Faire de l'entretien un outil de gestion de carrière :
Permettre au salarié de se projeter dans une logique de progression professionnelle,
Permettre à l'employeur d'anticiper les adaptations nécessaires en matière d'emploi, de poste de travail ou de compétences.

Qu'est ce qui change ?
Une périodicité modifiée.
Un contenu élargi.
À l'embauche : informer le salarié de son droit à l'EPP.
Année 1 : 1er entretien.
Tous les 4 ans : entretien périodique.
Tous les 8 ans : état des lieux récapitulatifs.
À mi-carrière : dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière à partir de 45 ans.
Avant 60 ans : dans les 2 ans précédant le 60ème anniversaire.

Les points obligatoires à aborder :
Les compétences et les qualifications mobilisées par le salarié.
Évolution de l'emploi et des métiers dans l'entreprise.
Besoins de formation du salarié.
Souhait du salarié en termes d'évolution, de mobilité, de reconversion.
Informations à communiquer au salarié : CPF, abondement employeur, CEP, VAE, PTP.
Projet de la seconde partie de carrière du salarié.

L'Entretien de parcours professionnel doit être conduit par un manager ou un représentant de la direction de l'entreprise.

L'ENTRETIEN ANNUEL D'EVALUATION : LES TECHNIQUES ET OUTILS POUR ANALYSER LES COMPETENCES, LE POTENTIEL D'EVOLUTION D'UN COLLABORATEUR
Distinguer les notions de performance, de compétence et de potentiel d'un collaborateur pour clarifier et faciliter le suivi d'un collaborateur.
Les techniques pour :
Apprécier les compétences actuelles et les compétences potentielles d'un collaborateur,

ASFO ADOUR - Agence Ustaritz - 116 Impasse de Guadelupea - 64480 USTARITZ
Tél. : 05 59 46 14 41 - Site internet : www.asfo-adour.org - E-mail : asfo.bayonne@asfo-adour.org - N° Siret : 78209967500046 - N° TVA Intra. : FR84782099675 - Code NAF : 8559A
- Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 72400000340 auprès du Préfet de la Région Nouvelle Aquitaine -
- Certification QUALIOPI N° 2401_CN_04160 – V.1 -

Entretien parcours professionnel (Ex : entretien professionnel) & entretien annuel d'évaluation

Créer du lien et transformer l'entretien annuel d'évaluation en outil de management de son collaborateur.
L'importance de tracer l'entretien pour favoriser l'engagement.

COMMENT CREER LES CONDITIONS POUR UN ENTRETIEN CONSTRUCTIF ?
Préparer les entretiens à mener avec ses collaborateurs ; inviter ses collaborateurs à préparer leurs entretiens.
S'appuyer sur des documents actualisés : supports de préparation (manager/collaborateur), guides (manager/collaborateur), supports d'entretien, document d'information à remettre au collaborateur.
Améliorer sa communication lors de la conduite de l'entretien ; S'approprier les techniques : le questionnement, la reformulation, l'écoute active, la communication non-verbale. Apprendre à traiter les questions délicates.
Savoir présenter l'entretien avec force de conviction, motivation et enthousiasme.
S'approprier les supports de l'entreprise pour les utiliser avec interactivité avec son collaborateur.

Méthodes et outils pédagogiques

Formation en Présentiel.
Pour favoriser l'engagement des bénéficiaires, alternance d'apports pour enrichir la connaissance, d'échanges et de partages d'expériences, d'exercices pratiques pour s'approprier de nouvelles pratiques, de jeux de rôle pour s'entraîner.
Présentation de méthodes d'entretien, de techniques et d'outils qui permettent de gagner en aisance, en efficacité dans la conduite des entretiens individuels.
Remise d'une boîte à outils transposables dans sa pratique professionnelle.

Modalités d'évaluation

Questionnaire individuel de satisfaction et d'auto-positionnement sur l'atteinte des objectifs en fin de formation
Moyens mobilisés pour mesurer les acquis du bénéficiaire en cours et/ou en fin de la formation :

Tour de table, en début et en fin de formation. En début de formation : faire connaissance, présenter les objectifs et le déroulement de la formation, recueillir les attentes individuelles. En fin de formation : faire le bilan, repérer si les réponses apportées ont bien répondu aux attentes exprimées.

Grille de compétences : le stagiaire s'auto-positionne en début puis en fin de formation ; il mesure sa progression. La grille complétée récupérée en fin de formation nous permet de repérer comment le stagiaire se voit évoluer.
Exercices en cours de formation : cas pratiques apportés par les stagiaires issus de leur quotidien et jeux de rôle réalisés en binômes corrigés et débriefés en collectif permettent de s'entraîner tout en identifiant les acquis, la progression, les axes de progrès ; des conseils personnalisés sont proposés par le formateur.

QUIZZ en fin de formation, complétés individuellement et corrigés en collectif permettent au formateur d'identifier comment chacun s'approprie les apports et, si besoin, approfondir / compléter les apports.

Un questionnaire de satisfaction permet à chaque stagiaire d'exprimer son appréciation sur l'atteinte des objectifs, la pédagogie et l'accompagnement mis en œuvre par le formateur, l'organisation matérielle de la formation et de préciser sa satisfaction globale.

Qualification Intervenant·e·s

Formateur spécialiste du domaine

Sanction formation

Remise d'une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action

Dates et lieux

Saint Paul Lès Dax en 2026 : 1er et 02 octobre

Saint Paul Lès Dax en 2027 : 03 et 04 février

ASFO ADOUR - Agence Ustaritz - 116 Impasse de Guadelupea - 64480 USTARITZ
Tél. : 05 59 46 14 41 - Site internet : www.asfo-adour.org - E-mail : asfo.bayonne@asfo-adour.org - N° Siret : 78209967500046 - N° TVA Intra. : FR84782099675 - Code NAF : 8559A
- Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 72400000340 auprès du Préfet de la Région Nouvelle Aquitaine -
- Certification QUALIOPI N° 2401_CN_04160 – V.1 -

Entretien parcours professionnel (Ex : entretien professionnel) & entretien annuel d'évaluation

Ustaritz en 2027 : 19 et 20 mai
Mont de Marsan en 2027 : 14 et 15 octobre

Durée		Effectif	Tarifs	
14.00 Heures	**2** Jours	De 1 à 10 Personnes	**Inter (Par personne) :**	**650.00 € HT**

Modalités d'entrée en formation

Contactez votre Centre ASFO Adour pour valider votre inscription après analyse de votre besoin et, le cas échéant, vérification des prérequis et du positionnement (niveau débutant, expérimenté, recyclage…).
Délais d'accès à la formation : Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation. Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 11 jours ouvrés.

Modalités d'accès aux personnes en situation de handicap

L'ASFO Adour peut proposer des aménagements (techniques, organisationnels et/ou pédagogiques) pour répondre aux besoins particuliers de personnes en situation de handicap.
Un référent Handicap est à votre disposition.
Le registre d'accessibilité aux Personnes en Situation de Handicap est téléchargeable sur notre site Internet grâce au lien suivant :https://www.asfo-adour.org/nos-documents

Informations complementaires

Chiffres clés Qualité: Nombre de stagiaires et moyenne de satisfaction¡¡sur https://www.asfo-adour.org/certifications-et-qualite
Formation certifiante : Taux d'obtention de la certification : sur https://www.asfo-adour.org/certifications-et-qualite
Equivalences, passerelles, suite de parcours et débouchés : www.certificationprofessionnelle.fr / Recherche libre par certification
Possibilités de financement : Informations générales et contacts dédiés selon votre statut en contactant votre Centre ASFO Adour et sur https://www.asfo-adour.org/information-formation
Règlement intérieur téléchargeable sur https://www.asfo-adour.org/nos-documents . L'entrée en formation vaut acceptation de celui-ci par le stagiaire.
Coordonnées et plan d'accès des Centres ASFO Adour disponibles sur https://www.asfo-adour.org/nous-contacter
Déclaration d'Activité ASFO Adour enregistrée sous le numéro **72 40 00003 40**. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat.

Contactez-nous !

Sylvie BEAUVAIS
Conseiller en Formation
Tél. : 0558911900
Mail : sylvie.beauvais@asfo-adour.org

ASFO ADOUR - Agence Ustaritz - 116 Impasse de Guadelupea - 64480 USTARITZ
Tél. : 05 59 46 14 41 - Site internet : www.asfo-adour.org - E-mail : asfo.bayonne@asfo-adour.org - N° Siret : 78209967500046 - N° TVA Intra. : FR84782099675 - Code NAF : 8559A
- Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 72400000340 auprès du Préfet de la Région Nouvelle Aquitaine -
- Certification QUALIOPI N° 2401_CN_04160 – V.1 -