RH · MANAGEMENT

★ 4,50/5 SATISFACTION 2025

Ressources & Changement
JMC ÉCOLE

Réussir les entretiens annuels et professionnels

Les entretiens annuels et professionnels sont des moments d'échange qui, dans votre organisation, mériteraient d'être mieux organisés, mieux animés par les managers et mieux exploités aux bénéfices conjoints des personnes et de l'organisation tout entière.

L'ESSENTIEL

DURÉE
2 jours (14 heures)

MODALITÉS
Présentiel

PUBLIC
non précisé sur la page (managers et RH amenés à conduire ces entretiens)

PRÉ-REQUIS
Aucun pré-requis (expression en langue française)

TARIF
Inter : 700 € HT / participant
Intra sur-mesure : nous consulter

DÉLAI D'ACCÈS
Sous 1 semaine après validation de la demande

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les différences entre l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel ; adopter la posture adaptée
- Phase 1 : évaluation / fixation d'objectifs ; phase 2 : développement professionnel et projet du collaborateur, selon une méthodologie précise
- Nommer les dispositifs de formation / RH et leur finalité (plan de formation, période de professionnalisation, CIF, VAE, bilan de compétences...)

PROGRAMME

Accueil et rappel des objectifs
01

- tour de table, synthèse des questionnaires, besoins spécifiques, intention pédagogique, règles de fonctionnement
- l'EAE (logique de performance centrée sur l'entreprise : stratégie, compétences, activités, objectifs, moyens) vs l'EP (logique RH centrée sur le collaborateur : volonté du législateur, employabilité, formation tout au long de la vie, GPEC interne)

Jour 1
02

- le process de l'Entretien Annuel d'Évaluation (EAE) : phase 0 préparation (base documentaire : fiche de poste, référentiel compétences, CV, bilan des formations, compteur DIF, entretiens précédents
- communication et invitation
- configuration du lieu, programmation)
- phase 1 évaluation annuelle et fixation d'objectifs (accueillir et poser le cadre, questions pour ouvrir le dialogue, écoute active, reformulation
- rappel des objectifs, évaluation par l'évalué et par le manager
- différence but / objectif / tâche
- mesure des résultats...

Jour 2 03	• le processus de l'Entretien Professionnel (EP) : bilan et parcours professionnel, souhaits et motivations, évolution interne et mobilité, projet de formation, développement des compétences, tutorat, projet personnel • risques à éviter (promesses hasardeuses, sur-engagement, « liste de Noël ») • plan de formation individuel réaliste et priorisé, dispositifs (VAE, CIF, BC, mobilité, professionnalisation) • synthèse du projet, actions, personnes impactées, moyens, prochaines étapes • mise en perspective avec le circuit interne de décision
L'entretien unique EAE + EP 04	• simulation de conduite d'entretien, apports sur les dispositifs de formation professionnelle, débriefing et évaluation selon une grille + plan de progrès individuel • conclusion : devenir du document, synthèse et signatures, commentaires, feed-back, remerciements
Synthèse et clôture 05	tour de table, feedback, évaluation à chaud, évaluation des acquis par le formateur (tests, mises en situation, questionnements)

Démarche pédagogique

alternance apports / sous-groupes / synthèse ; questionnaire en ligne préalable ; supports projetés, annexes avec fiches de compétences de la Branche, recommandations d'appropriation des outils, questionnaires et fiches de bonnes pratiques, bibliographie.

Évaluation & validation

questionnaires et auto-évaluations en cours, synthèse en fin ; questionnaire d'évaluation ; bilan pédagogique.

Intervenant

Consultant associé du groupe Ressources & Changement. Débriefing avec le responsable pédagogique de JMC École après chaque session.

Sanction de la formation

Attestation de fin de formation remise à chaque participant. Évaluation des acquis réalisée par le formateur.

♿ Nos formations sont accessibles aux **personnes en situation de handicap**. Pour définir les modalités d'adaptation nécessaires, contactez en amont le référent handicap **Aurélien Desbats** — contact@ressources-et-changement.com — 05 56 12 78 78.