

Déployer les entretiens annuels et professionnels

PROMEO

Ressources Humaines - RSE

25/02/2026

Public et prérequis

Collaborateurs de service RH et managers

Pas de prérequis

Les objectifs

Intégrer les enjeux des entretiens professionnels obligatoires et des entretiens annuels de performance

Préparer, animer et exploiter de manière optimale ces deux entretiens complémentaires

Élaborer un plan d'action RH pour déployer la performance des collaborateurs et de l'entreprise

Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Alternance d'apports théoriques, de cas pratiques et de mises en situations à partir d'exercices concrets pour les participants

Une formation conçue comme une brique essentielle du déploiement du management des ressources humaines et des compétences au sein de l'organisation

La formation est animée par des formateurs experts, validés par nos équipes pédagogiques et disposant de 5 à 10 années d'expérience dans leur domaine de compétences.

Validation et certification

Attestation de formation

Outils pédagogiques

Supports théoriques et réglementaires

Cas pratiques, mises en situations et jeux de rôles à partir d'exercices concrets

Outils et documents types

Contenu de la formation

Intégrer les enjeux des entretiens professionnels et des entretiens annuels

Analyser le cadre légal des entretiens professionnels et déduire les obligations qui en découlent pour l'entreprise.

Identifier les dispositifs mobilisables (CPF, PTP, VAE, BC, CEP, PDC...) et les relier aux besoins d'évolution et de développement des compétences.

Comparer les finalités des deux entretiens (professionnel / annuel) pour en comprendre les attentes pour l'entreprise, le manager et le salarié.

Valoriser les entretiens comme un levier de fidélisation, d'évolution professionnelle et d'amélioration de la performance

Préparer, animer et exploiter les deux entretiens complémentaires

RÉFÉRENCE

RHRS0020

CENTRES DE FORMATION

Senlis, Compiègne, Soissons, Friville

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours / 14 heures

ACCUEIL PSH

Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.

Les + Promeo

- 60 ans d'existence
- Une communauté de 3 100 alternantes
- 24 000 stagiaires formés par an
- 3 500 entreprises qui nous font confiance
- Un accompagnement personnalisé et un contact dédié
- L'expertise professionnelle de tous nos formateurs
- La diversité des diplômes sous accréditation par des partenaires de renom
- Une pédagogie active
- Des infrastructures technologiques et un environnement stimulant

CONDUITE D'ENTRETIEN :

Créer un climat de confiance dès les premières minutes.
Mobiliser les techniques d'écoute active, de reformulation et de questionnement.
Observer et interpréter les comportements verbaux et non verbaux.
Exprimer un feedback objectif, factuel et constructif.

Valoriser les points positifs et exposer les axes d'amélioration avec assertivité

PREPARER ET ANIMER L'ENTRETIEN ANNUEL DE PERFORMANCE

Évaluer l'année écoulée à partir d'éléments factuels et renseigner le support dédié.

Définir des objectifs mesurables et argumenter les appréciations de manière objective.

Conduire l'entretien annuel en gérant tensions ou désaccords.

Identifier les besoins d'accompagnement et formaliser le plan de développement du collaborateur.

Conclure l'entretien avec un plan d'actions clair et un suivi défini.

PREPARER ET ANIMER L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL

Analyser le parcours du collaborateur et collecter les actions réalisées depuis le dernier entretien (mobilité, formations...).

Utiliser les outils RH pour structurer l'entretien de parcours professionnel et informer sur les dispositifs existants.

Distinguer clairement les objectifs des deux entretiens pour cadrer la discussion.

Explorer les perspectives d'évolution et coconstruire un plan d'actions professionnel.

Clôturer l'entretien de manière constructive et formaliser les engagements

Élaborer un plan d'action RH pour déployer la performance des collaborateurs

Exploiter les informations issues des deux entretiens pour élaborer des actions RH individuelles et collectives.

Suivre les engagements pris et coordonner leur mise en œuvre avec la direction, le management et la formation.

Construire un tableau de bord d'indicateurs RH pertinents (suivi formations)

Modalité d'évaluation

L'évaluation des acquis est réalisée tout au long de la formation au travers des mises en situation et exercices proposés.