Déployer les entretiens professionnels et les entretiens annuels de performance

Ressources Humaines - RSE

30/10/2026

Public et prérequis

Personnel de service RH et managers

Aucun

Les objectifs

- Distinguer les finalités et les enjeux des entretiens de performance et des entretiens de parcours professionnel
- Préparer et conduire chacun de ces entretiens de manière structurée et adaptée aux objectifs attendus
- Adopter une posture favorisant un dialogue constructif, l'expression et la prise de recul
- Formuler une évaluation objective et fixer des objectifs clairs et opérationnels
- Accompagner le développement des compétences et des parcours professionnels des collaborateurs

Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Alternance d'apports théoriques et réglementaires, de cas pratiques et de mises en situation

Mise à disposition d'outils et documents types

L'AFPI acm Formation atteste que nos formateurs disposent d'un parcours professionnel significatif en lien avec l'action de formation et de compétences pédagogiques leur permettant de dispenser ce programme.

Programme

Les enjeux de ces deux entretiens

- Maitriser le cadre légal des deux entretiens et leurs obligations respectives (suite à la réforme de 2025)
- Distinguer :
- Entretien de performance (résultats, objectifs)
- Entretien de parcours professionnel (évolution, compétences)
- Conduire un entretien comme un temps de dialogue et non uniquement d'évaluation
- Positionner le manager comme acteur du développement des collaborateurs

Les techniques de conduite d'entretien

- Préparer un entretien structuré (objectifs, faits, points clés à aborder)
- Maitriser les fondamentaux de la communication : écoute active, questionnement et reformulation
- Adopter une posture adaptée : objectivité, assertivité et neutralité
- Formuler des retours constructifs : valoriser les points positifs et aborder les axes d'amélioration

CENTRES DE FORMATION

Lille, Boulogne, Hénin-Beaumont, Valenciennes, Maubeuge, Cambrai, St-Omer, Calais, Béthune

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours

ACCUEIL PSH

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

Les + afpi

• 1300 Jeunes formés par an
• 600 contrats d'alternance à pourvoir
• 750 entreprises partenaires
• Accompagnement individualisé
• Diplômes reconnus par l'Etat

• Savoir-être, management, sécurité
• Pédagogie innovante (par projets, en îlots, projet Voltaire, Olympiades des métiers)
• Equipement en machines modernes qui préparent aux métiers de demain

10 CENTRES
dans le Nord Pas-de-Calais situés au coeur des bassins industriels et d'emploi

- Gérer les situations sensibles (désaccords, résistances, émotions)

Préparer et animer l'entretien annuel de performance

- Construire ou adapter le support d'entretien :
- Structurer la grille autour des objectifs et des critères d'évaluation
- Définir des indicateurs et des faits observables
- Préparer l'évaluation :
- Analyser les résultats de l'année écoulée
- S'appuyer sur des faits concrets
- Identifier les points clés à aborder
- Conduire l'entretien :
- Exposer l'évaluation de manière claire et objective
- Donner du feedback constructif
- Gérer les réactions et les éventuels désaccords
- Conclure et formaliser :
- Valider les points clés avec le collaborateur
- Formaliser un plan d'action et de suivi

Préparer et animer l'entretien de parcours professionnel

- Construire ou adapter le support d'entretien :
- Structurer la grille autour des compétences et du parcours
- Intégrer les axes d'évolution et les actions de développement
- Préparer l'entretien :
- Analyser le parcours et les actions réalisées
- Identifier les compétences acquises et à développer
- Conduire l'entretien :
- Instaurer un climat de confiance
- Explorer les projets et les perspectives du collaborateur
- Structurer l'échange :
- Identifier les axes d'évolution possibles (poste, compétences, mobilité)
- Relier les besoins du collaborateur et ceux de l'entreprise
- Construire un plan d'action :
- Définir des actions concrètes (formation, évolution et accompagnement)
- Formaliser les engagements et le suivi

Assurer le suivi et exploiter les entretiens

- Assurer la traçabilité des entretiens :
- Formaliser les comptes rendus
- Sécuriser les informations clés
- Articuler les deux entretiens :
- Relier performance (court terme) et développement (moyen/long terme)
- Assurer la cohérence des messages et des décisions
- Mettre en œuvre un suivi opérationnel :
- Suivre les objectifs fixés
- Piloter les actions engagées (formation, évolution, accompagnement)
- Utiliser les entretiens comme outils de pilotage :
- Identifier les besoins en compétences
- Alimenter la gestion des ressources humaines et des parcours

Modalité d'évaluation

- Attestation

Suivi de la formation

Le suivi de l'exécution de l'action se fait par :

- L'émargement de feuilles de présence par chaque stagiaire.

- La fiche d’évaluation de stage

Version documentaire

PR5/ENR/01 V.3