

Réussir ses entretiens RH : annuel, professionnel et suivi des engagements

Objectifs de formation

- Être capable de préparer, conduire et exploiter efficacement les entretiens annuels et professionnels afin de favoriser le développement des collaborateurs, accompagner les parcours professionnels et assurer un suivi structuré des engagements pris.

Objectifs pédagogiques

- Différencier les finalités de l’entretien annuel et de l’entretien professionnel.
- Préparer et conduire des entretiens structurés et constructifs.

- Évaluer les résultats, les compétences et les besoins d’évolution.
- Identifier les perspectives de développement professionnel.
- Formaliser les échanges et sécuriser les comptes-rendus.
- Assurer le suivi des actions et engagements définis lors des entretiens.

Durée : 02 jours - 14 heures

Mise à jour le : 17 juin 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

1395 € (tarif incluant un module rapid learning « L’entretien annuel, enfin serein ! » Nathan / Daesign)

Dates :

Les 21, 28 Septembre 2026

Les 23, 30 Novembre 2026

Les 08, 15 Février 2027

Les 19, 26 Avril 2027

Les 01, 08 Juillet 2027

Prérequis

Aucun

Public

Managers, responsables d’équipe, responsables RH, gestionnaires RH, responsables formation.

Programme

Comprendre les enjeux des entretiens RH

- Les différents entretiens en entreprise
- Les objectifs de l'entretien annuel
- Les objectifs de l'entretien professionnel
- Les obligations légales et réglementaires
- Les bénéfices pour l'entreprise, le manager et le collaborateur

Préparer efficacement ses entretiens

- Recueillir les informations utiles
- Préparer sa trame d'entretien
- Analyser les réalisations et les compétences
- Préparer les échanges sur les perspectives d'évolution
- Créer les conditions d'un dialogue constructif

Conduire un entretien annuel de performance

- Faire le bilan de l'année écoulée
- Évaluer les résultats et les objectifs atteints
- Valoriser les réussites
- Identifier les axes de progrès
- Fixer des objectifs pertinents et motivants

Conduire un entretien professionnel

- Identifier les attentes et projets du collaborateur
- Échanger sur les compétences et l'employabilité
- Repérer les besoins de développement
- Construire un plan d'actions adapté
- Formaliser les perspectives d'évolution

Rédiger des comptes-rendus utiles et exploitables

- Structurer les informations recueillies
- Formaliser les décisions et engagements
- Assurer la traçabilité des échanges

- Sécuriser les documents RH

Assurer le suivi des engagements

- Mettre en place un plan d'actions
- Suivre les engagements pris par chaque partie
- Préparer les points d'étape
- Exploiter les informations dans la gestion des compétences et la formation
- Faire des entretiens un véritable outil de management et de développement

Modalités pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Exercices d'applications construits à partir des informations transmises par le commanditaire
- Travail en sous-groupe
- Document de synthèse remis à l'issue de la formation
- Matériel : aucun

Modalités d'évaluation des acquis

- En amont de la formation : recueil des attentes, réunion de cadrage
- Pendant la formation : Test, QCM, cas pratiques, mises en situation
- En aval de la formation : évaluation à chaud, évaluation à froid.

Financement

- OPCO sous conditions
- Entreprise
- Individuel

Dates et horaires

- Intra-entreprise en concertation avec l’entreprise
- Inter-entreprises, selon planning de formation ORDIA
- Horaires de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

Le bâtiment est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), pour tout autre handicap, nous contacter pour mise en place des moyens de compensation. Les services proposés sont accessibles à tous sous couvert :

- que l’information soit transmise suffisamment en amont aux équipes afin de permettre la mise en place des moyens de compensation
- que les moyens de compensation n’appartenant pas au centre puissent effectivement être mis en place (interface de communication…)
- que la formation envisagée soit compatible avec le handicap.

Référent handicap et personnel sensibilisé

Prévention des ruptures de parcours en formation

- Création d'un climat bienveillant et inclusif dès le démarrage pour favoriser l'implication de chacun.
- Identification des niveaux et besoins individuels afin d'adapter le rythme et les explications (tour de table).
- Méthodes pédagogiques variées (démonstrations, cas pratiques, échanges collectifs) pour maintenir l'attention et l'intérêt.
- Questions fréquentes de la part de l'intervenant/e et valorisation des apports des participant·e·s pour renforcer l'engagement.
- Temps de reformulation ou appui individuel si nécessaire afin d'éviter le décrochage.
