

Conduire les Entretiens de Parcours Professionnel (EPP)^{ENTPRO}

L'Entretien de Parcours Professionnel (EPP) constitue un temps privilégié pour accompagner le salarié dans l'évolution de ses compétences et de son parcours professionnel. Depuis la réforme issue de la loi du 24 octobre 2025, il remplace l'ancien « entretien professionnel » et son cadre a été profondément actualisé.

Présentiel - Synchrone

Objectifs

Public Visé

Managers, responsables de service, chefs d'équipe et toute personne amenée à conduire des EPP.

Pré Requis

Aucun. La connaissance d'outils bureautiques (messagerie, traitement de texte, tableur...) serait un plus à la fonction.

Les + métier

Cette formation permet aux managers de **maîtriser le cadre réglementaire de l'EPP, préparer et conduire un entretien structuré, identifier les compétences et besoins de développement du collaborateur et formaliser les perspectives d'évolution, de formation ou de mobilité**, tout en maintenant une distinction claire avec l'Entretien Annuel d'Évaluation.

Objectifs pédagogiques et d'évaluation

Expliquer le rôle et les enjeux du nouvel EPP
Identifier les principales évolutions réglementaires
Distinguer clairement EPP et EAE
Préparer un EPP à partir du parcours et de la situation du collaborateur
Conduire un entretien favorisant l'expression et la réflexion du salarié
Identifier les compétences mobilisées et celles à développer
Explorer les besoins de formation, les souhaits de mobilité et les perspectives professionnelles
Gérer les situations sensibles
Formaliser les conclusions et les actions de suivi

Méthodes pédagogiques

Beaucoup de pratique et d'exemples concrets en lien direct avec les besoins des participants
Alternance de cours et d'exercices pratiques (Analyse de cas filmés, jeux de rôles, analyse d'articles, tests, mises en situation)
La possibilité de prévoir un coaching individualisé afin de valider les acquis post formation
Mise en pratique en petits groupes et Feed-back d'expériences en grand groupe
Des outils directement mobilisables dans le cadre de ses fonctions
Outils pédagogiques (tests, questionnaires)

Parcours pédagogique

1. Comprendre le nouveau cadre de l'EPP – 1 h 15

De l'entretien professionnel à l'Entretien de Parcours Professionnel
Les évolutions introduites par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025

Finalités et obligations de l'employeur

Première année suivant l'embauche

Nouvelle périodicité de référence de 4 ans

Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel à 8 ans

Cas particuliers :

- reprise après certaines périodes d'absence
 - entretien lié à la visite de mi-carrière
 - entretien dans les deux années précédant le 60e anniversaire
 - maintien dans l'emploi et aménagements de fin de carrière
- Période transitoire liée aux accords collectifs existants

2. EPP ≠ EAE : sécuriser la posture managériale – 45 min

Les finalités respectives

Ce qui relève de l'EPP

Ce qui relève de l'EAE

Pourquoi l'EPP ne doit pas devenir un entretien d'évaluation du travail

Articuler les deux dispositifs dans le cycle managérial

Etude de situations : « EPP ou EAE ? »

3. Préparer l'EPP – 1 h

Les informations à recueillir

Analyse du parcours professionnel

Identification des compétences

Evolution du métier et de l'environnement professionnel

Préparation des questions

Identification des possibilités de formation et de développement

Prise en compte des spécificités du secteur touristique :

- saisonnalité
- polyvalence
- relation client
- évolution des métiers
- mobilité entre services

4. Conduire un EPP efficace – 2 h

Les étapes de l'entretien
Installer un climat de confiance
Questionner et reformuler
Pratiquer l'écoute active
Faire émerger les compétences
Identifier les besoins de formation
Explorer les souhaits d'évolution
Aborder mobilité, reconversion et développement professionnel
Conclure et contractualiser les prochaines étapes
Mise en situation : conduite d'un EPP à partir d'un cas professionnel inspiré d'un établissement touristique antillais

5. Gérer les situations délicates – 1 h

« Je ne souhaite pas évoluer. »
« Je veux changer de métier. »
« Je veux une formation qui n'est pas prévue. »
« Il n'y a aucune possibilité d'évolution ici. »
Collaborateur peu préparé
Désaccord sur les perspectives
Attentes salariales exprimées pendant l'EPP
Comment rester dans le cadre de l'entretien ?

6. Formaliser et assurer le suivi – 1 h

Compte rendu et traçabilité
Formalisation des actions
Besoins de formation
Plan de développement des compétences
Mobilité et évolution
Suivi des engagements
Rôle du manager après l'entretien

Modalités de suivi

En distanciel :

Formation en distanciel via TEAMS. Le participant reçoit une invitation par mail avec le lien de connexion. Le premier jour de l'action de formation, le conseiller assure la présentation des participants et du formateur, de la formation, des outils d'émargement et d'évaluation puis le formateur prend le relais et démarre la formation. Le dernier jour, le conseiller procède à la clôture de la session avec le formateur et les participants.

Moyens pédagogiques

1 ordinateur par stagiaire (si besoin) - Salle de formation claire, climatisée et spacieuse - Tableau blanc - Vidéo projecteur - Support de cours - Caméscope

Qualification Intervenant-e-s

Formateur.trice spécialiste en Ressources Humaines, management et communication

Méthodes et modalités d'évaluation

Evaluation diagnostique en amont : questionnaire d'auto-positionnement et recueil des attentes & besoins – Tour de table –
Evaluation formative en cours de formation : exercices - Evaluation sommative en fin de formation : exercice/QCM - Bilan individuel des compétences acquises – Attestation de fin de formation -
Questionnaire de satisfaction à chaud - Questionnaire de satisfaction à froid envoyé pour assurer le suivi post formation

Modalités d'accessibilité handicap

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap et aux besoins spécifiques. Une étude personnalisée avec notre référent handicap, permettra d'adapter les moyens pédagogiques, techniques ou organisationnels.



Durée

7.00 Heures

Effectif

1 Jour De 3 à 8 Personnes