

PROGRAMME DE FORMATION – *Présentiel ou distanciel*

Piloter les Entretiens de Parcours Professionnel et adapter les missions en 2026

« Faire de l'EPP un levier stratégique d'adaptation des compétences et de sécurisation des parcours »

Public visé par la formation et prérequis :

- Cette formation s'adresse aux responsables en position d'encadrement amenés à conduire des Entretiens de Parcours Professionnel (EPP). Elle concerne également les professionnels RH accompagnant la mise en œuvre et le pilotage des EPP au sein de l'organisation.
- Cette formation intègre les évolutions réglementaires 2026 relatives aux Entretiens de Parcours Professionnel et à leur articulation avec la GEPP.

Objectifs de la formation :

A l'issue de cette formation les participants seront en capacité de :

- Identifier les enjeux stratégiques et juridiques des Entretiens de Parcours Professionnel (EPP).
- Distinguer clairement l'EPP de l'entretien annuel d'évaluation (EAE).
- Conduire un Entretien de Parcours Professionnel avec méthode, efficacité et professionnalisme.
- Structurer une démarche GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) adaptée à leur organisation.
- Articuler les EPP avec le plan de développement des compétences et les dispositifs d'évolution professionnelle.
- Piloter l'adaptation des missions et des compétences dans une logique de sécurisation des parcours.

Contenus de la formation :

- Comprendre les enjeux stratégiques, organisationnels et juridiques des Entretiens de Parcours Professionnel (EPP) pour l'entreprise et pour le salarié
- Distinguer clairement l'Entretien Annuel d'Évaluation (EAE) de l'Entretien de Parcours Professionnel (EPP) dans leurs objectifs, temporalités et impacts
- Préparer l'EPP en amont : analyse des missions, des compétences, des évolutions possibles et des besoins d'adaptation
- Conduire un EPP structuré, bienveillant et constructif en s'appuyant sur un questionnement professionnel et orienté développement
- Identifier les leviers d'adaptation aux missions : évolution interne, mobilité, montée en compétences, certification, VAE, bilan de compétences
- Positionner le collaborateur comme acteur de son parcours professionnel et de son employabilité
- Articuler les EPP avec la GEPP et le plan de développement des compétences afin d'anticiper les évolutions des emplois, sécuriser les parcours et adapter les missions aux orientations stratégiques de l'entreprise.

Compétences et capacités professionnelles visées:

- Cette formation permettra aux participants de disposer d'un cadre structuré pour déployer les Entretiens de Parcours Professionnel (EPP) et renforcer leur efficacité managériale au service de l'organisation et des collaborateurs.
- Elle met en évidence la dimension stratégique des EPP comme levier structurant de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), contribuant à l'adaptation des missions, à la sécurisation des parcours et au pilotage des compétences.
- La formation alterne apports théoriques, mises en situation, études de cas, quiz interactifs et outils opérationnels, afin de favoriser l'appropriation concrète des enjeux et leur transposition immédiate en contexte professionnel.

Moyens et modalités pédagogiques :

- Le formateur s'appuie sur une présentation PowerPoint animée de vidéos et d'illustration. Il remet de la documentation papier au fil du déroulé pédagogique. Proposition d'outils simples de mise en œuvre, de suivi et de pilotage des Entretiens de Parcours Professionnel (EPP).

Évaluation de la formation / sanction de la formation :

- Le formateur s'assure à priori du démarrage de la formation du rappel du programme dispensé et assure un quizz à distance pour commencer à mettre les participants dans le contexte de la formation.
- Le formateur s'assure en démarrage de session de la bonne compréhension des enjeux de la formation et valide les attentes des participants.
- Des évaluations d'acquis seront proposés à la fin de chaque journée et des expérimentations seront à mettre en œuvre par les stagiaires entre chaque session.
- En fin de formation, le formateur s'assure d'avoir répondu aux attentes formalisées par les stagiaires.
- Un support d'évaluation à chaud est remis à la fin de la formation et porte tant sur le contenu pédagogique que les apports méthodologiques.
- Un support d'évaluation à froid est envoyé à 6 mois aux stagiaires.

Qualité du ou des formateurs :

- Julie SAINSON-CUQ – Dirigeante de JSC CONSEILS - Tél : 07.79.85.65.95
- Consultante en management des ressources humaines et des organisations- Coache certifiée RNCP 7.
- 20 années passées au sein d'un grand groupe de recrutement en qualité de directrice d'agences. Une expertise en management d'équipe de proximité (manager opérationnel) Manpower-France pendant 13 ans

Durée de la formation et modalités d'organisation :

- Formation d'une journée (non consécutives) de 7h
- Aucun nombre minimum de participants requis.
- Un groupe maximum de 8 stagiaires est souhaitable pour une meilleure personnalisation et interaction.
- Possibilité de réalisation de Janvier à Décembre (sauf août)
- La formation peut être dispensée au sein de locaux de l'entreprise partenaire ou au sein des locaux du cabinet JSC CONSEILS (accessible aux personnes à mobilité réduite) ou via les plateformes vidéo : Jitsmeet
Lieu à définir
- Tarif : 940 € HT / jour (hors frais de déjeuner et prise en charge des frais de déplacements et d'hébergement si formation hors département)
- Tarif par stagiaire :

Suivi de l'action

- Ratification d'une feuille de présence par l'ensemble des stagiaires inscrit et par le formateur par demi-journée de formation
- La formation sera sanctionnée par un certificat de réalisation