

# Conduire les différents entretiens

Après la loi du 25 octobre 2025

**DURÉE : 1 jour**

8h en présentiel | 7h à distance

**PRIX : 890.00 € HT** (1068.00 € TTC)



## PARTICIPANTS

Managers de proximité, chefs d'entreprise PME et responsables de service souhaitant sécuriser leurs pratiques sans devenir juristes.

Toute personne en charge de l'évaluation et du développement des compétences cherchant des outils simples et opérationnels.

**PRÉREQUIS :** Cette formation ne nécessite pas de prérequis.



## OBJECTIFS

- ▶ Distinguer les enjeux : la différenciation claire entre l'évaluation de la performance (le passé) et les perspectives professionnelles (le futur) pour éviter la confusion des genres.
- ▶ Préparer l'échange : la structuration des faits et l'invitation à l'auto-évaluation pour sortir du simple ressenti et objectiver la discussion.
- ▶ Animer avec aisance : l'utilisation des techniques d'écoute active, de questionnement et de feedback pour libérer la parole et traiter les non-dits.
- ▶ Verrouiller les engagements : la formalisation d'objectifs motivants et d'un plan de développement réaliste qui sécurise l'entreprise et le salarié.

## PROGRAMME

### Le cadre légal et la dynamique de l'échange

- Le sens du rituel : La compréhension pragmatique des obligations (notamment les impacts de la loi d'octobre 2025 sur l'EPP) pour en faire un outil de pilotage et non une contrainte.
- La posture du manager : Le passage du rôle de juge, sanctionnant les erreurs, à celui de coach, développant le potentiel pour réduire le stress de part et d'autre.
- La préparation factuelle : Le recueil des réalisations concrètes, des chiffres et des comportements observés pour bâtir un échange incontestable.
- L'invitation au dialogue : L'incitation du collaborateur à préparer son entretien en amont pour qu'il devienne acteur de son bilan et de son évolution.

### Mener l'entretien et construire l'avenir

- Les techniques de communication : L'art de poser les bonnes questions et d'utiliser le silence pour faire émerger les motivations profondes ou les blocages.
- La gestion du feedback : La formulation constructive des critiques (méthode DESC) et la valorisation sincère des réussites pour maintenir l'engagement.
- La co-construction des objectifs : La définition d'indicateurs de réussite partagés et réalistes pour l'année à venir, compatibles avec l'activité de la PME.
- La synthèse et le suivi : La rédaction de comptes-rendus exploitables et la planification de points d'étape légers pour faire vivre l'entretien toute l'année.

**Un test de positionnement**  
sera envoyé aux participants  
en amont de la formation.

**Tour de table** pour  
recueillir les attentes  
des participants.

**Moyens pédagogiques :**  
Support de cours - Exercices  
pratiques - Mises en situation

**Évaluation des acquis :**  
Réalisée en fin de formation  
par un questionnaire.

**Sanction de la formation :**  
Attestation de fin de formation



## CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans  
**votre ville** (ou à Distance)  
**www.performances.fr**  
code web : CDE

CLIQUEZ ICI

