On enrichit nos pratiques RH

entretien parcours pro

Employeurs et managers



LIVRET D'ACCOMPAGNEMENT

Du dialogue à l'action : le suivi post-entretien de parcours professionnel

OPCO SANTÉ

TRANSFORMER L'ENTRETIEN EN LEVIER D'ACTION RH



À QUOI SERT CET OUTIL ?

Ce document a pour objectif **d'accompagner les employeurs et managers dans le suivi des actions décidées à la suite d'un entretien de parcours professionnel**.

Il s'agit de donner un cadre pour :

- **Maintenir la dynamique engagée avec le salarié**,
- **S'assurer de la mise en œuvre effective du plan d'action**,
- Et **relier les décisions individuelles à la politique RH et à la GEPPMM de l'établissement**.

Un entretien de parcours professionnel n'est pleinement utile que s'il débouche sur des actions concrètes, suivies et évaluées dans le temps.

MA BOÎTE À OUTILS SALARIÉ :

1. **Le livret à destination des salariés**
2. **La trame de préparation**

À retrouver dans le kit complet

Document propriété exclusive de l'OPCO Santé. Toute reproduction, diffusion ou modification, même partielle, sans autorisation préalable est interdite et passible de poursuites.

POURQUOI ASSURER UN SUIVI POST-ENTRETIEN ?

Côté employeur / manager

Le suivi permet de :

- **Vérifier la faisabilité et l'avancement des actions décidées** (formations, accompagnements, mobilités internes, aménagements de poste…).
- **Optimiser l'investissement RH :** éviter la perte d'informations ou d'engagements non tenus.
- **Faire le lien avec la stratégie de l'établissement**, en intégrant les demandes dans les projets RH ou la planification budgétaire (plan de développement des compétences, GEPPMM, etc.).
- **Anticiper les risques RH :** désengagement, surcharge, mobilité non anticipée, risques psychosociaux, etc.
- **Donner du sens à la gestion des fins de carrière :** en passant d'une logique de gestion des âges subie à une démarche anticipée et sécurisée, favorisant : le maintien dans l'emploi, la transmission des savoirs et des compétences, la continuité d'activité et la performance durable de l'établissement.

Côté salarié

Le suivi permet de :

- **Donner du sens et de la continuité à l'entretien de parcours professionnel**.
- **Vérifier que les engagements pris sont effectivement pris en compte**, renforçant ainsi la confiance et la motivation.
- **Rester acteur de son parcours professionnel,** en accompagnant, dans la durée, la concrétisation de ses souhaits d'évolution.
- **Maintenir et développer son employabilité**, ainsi que son maintien dans l'emploi, en restant proactif dans la mise en œuvre du plan d'actions ou de développement individuel.

Document propriété exclusive de l'OPCO Santé. Toute reproduction, diffusion ou modification, même partielle, sans autorisation préalable est interdite et passible de poursuites.

LES AVANTAGES ET RISQUES DU SUIVI (OU DE SON ABSENCE)



Bonne pratique : suivi régulier

Risques en cas d'absence de suivi

« Les engagements pris sont tenus et valorisés. »

Perte de crédibilité du dispositif et démotivation du salarié.

« Les besoins identifiés alimentent les actions RH et la GEPPMM. »

Informations éparses, non reliées aux politiques RH.

« Le salarié reste acteur de son évolution professionnelle. »

Sentiment d'immobilisme, départs non anticipés.

« L'organisation anticipe ses besoins de compétences et de postes. »

Risques de désajustement entre besoins individuels et stratégie collective.

« Un entretien sans suivi perd sa valeur : il devient un rituel administratif plutôt qu'un levier d'évolution. »

Document propriété exclusive de l'OPCO Santé. Toute reproduction, diffusion ou modification, même partielle, sans autorisation préalable est interdite et passible de poursuites.

RELIER LE CONTENU DE L'ENTRETIEN AUX ACTIONS RH

Chaque information recueillie dans l'entretien de parcours professionnel doit trouver **une traduction opérationnelle** dans les outils RH de l'établissement.

« Ce lien entre les entretiens et la gestion collective des emplois permet de faire de chaque échange un outil de pilotage RH. »

Quelques correspondances types :

INFORMATIONS ISSUES DE L'ENTRETIEN	*ACTIONS OU DISPOSITIFS RH ASSOCIÉS*
• **Demande de formation** →	*Intégrer au plan de développement des compétences ou orienter vers le CPF, la VAE, le CEP.*
• **Souhait de mobilité ou de changement de poste** →	*Examiner les opportunités internes via la GEPPMM et le plan de mobilité.*
• **Demande d'aménagement de poste** →	*Analyser via la démarche QVCT et le dialogue social ; solliciter les aides de l'OPCO ou de l'AGEFIPH si besoin.*
• **Identification d'un risque RH (fatigue, isolement, départ anticipé)** →	*Partager en réunion de direction ou CODIR pour envisager un accompagnement adapté.*
• **Souhait de reconversion ou de réorientation** →	*Étudier l'impact organisationnel et budgétaire ; solliciter Transitions Pro pour les dispositifs de transition.*
• **Projet de transmission des compétences** →	*Mettre en place un tutorat, mentorat ou tuilage, et capitaliser l'expérience dans la GEPPMM.*
• **Retraite progressive** →	Mettre en place un temps partiel, préparer l'organisation pour la passation de savoir.

Document propriété exclusive de l'OPCO Santé. Toute reproduction, diffusion ou modification, même partielle, sans autorisation préalable est interdite et passible de poursuites.

LIEN AVEC LA GEPPMM

Le suivi post-entretien de parcours professionnel constitue un **levier essentiel de la GEPPMM :**

- Il alimente la **cartographie des compétences** et l'analyse des écarts entre besoins actuels et futurs.
- Il permet d'identifier les **besoins en formation, en mobilité ou en recrutement**.
- Il soutient la **transmission et la capitalisation des savoir-faire** (particulièrement pour les profils seniors).
- Il contribue à une **gestion dynamique des parcours**, en renforçant la cohérence entre les aspirations individuelles et les priorités collectives.

Exemple : les demandes de formation récurrentes sur un même thème signalent un besoin collectif

→ à traiter dans le plan de gestion des compétences ou le projet de service.

Document propriété exclusive de l'OPCO Santé. Toute reproduction, diffusion ou modification, même partielle, sans autorisation préalable est interdite et passible de poursuites.

POINTS D'ÉTAPE RECOMMANDÉS

Moment clé	Objectif du suivi	Responsable	Outils possibles
6 mois après l'entretien	→ Vérifier que les actions décidées sont lancées/organisées.	→ Manager / RH	→ Court échange ou mail de suivi.
12 mois après l'entretien	→ Faire un point sur les formations ou accompagnements en cours.	→ Manager	→ Entretien informel, fiche de suivi.
24 mois après l'entretien	→ Évaluer les effets sur le poste ou le parcours du salarié.	→ Manager / RH	→ Réunion bilan intermédiaire ou Entretien de performance.
Avant le prochain entretien (4 ans)	→ Préparer la suite et actualiser les besoins.	→ RH / Manager	→ Synthèse à intégrer dans le dossier salarié.



« A la suite de l'entretien de parcours professionnel, engagez les prochaines étapes en enregistrant dans vos agendas les prochains moments clés. »

Ces points d'étape peuvent être intégrés au calendrier RH ou au plan GEPPMM annuel.

Suivi administratif et archivage

Pour garantir la traçabilité et la continuité :

- → Conserver le **compte rendu signé de l'entretien de parcours professionnel**.
- → Archiver les **éléments de suivi** (formations réalisées, accompagnements, bilans intermédiaires).
- → Mettre à jour le **dossier RH** et les tableaux de bord GEPPMM.
- → Transmettre aux instances internes concernées (formation, QVCT, direction) les informations utiles à la mise en œuvre.

Document propriété exclusive de l'OPCO Santé. Toute reproduction, diffusion ou modification, même partielle, sans autorisation préalable est interdite et passible de poursuites.

POINTS D'ÉTAPE RECOMMANDÉS

Bonnes pratiques de suivi managérial

- **Adopter une posture d'écoute** : l'entretien de parcours professionnel n'est pas un moment isolé mais une étape d'un dialogue permanent.
- **Faire preuve de réactivité** : informer rapidement le salarié de l'avancement ou des arbitrages décidés.
- **Valoriser les progrès** : reconnaître les efforts ou les formations réussies.
- **Écouter les signaux faibles** : un salarié qui n'a pas de nouvelles peut se démobiliser.
- **Mobiliser les partenaires RH** (OPCO Santé, Transitions Pro, CEP…) pour trouver des solutions adaptées.
- **Tracer le suivi** : garder une trace des échanges pour préparer efficacement le prochain entretien et le bilan à 8 ans.

Un bon suivi transforme l'entretien de parcours professionnel en véritable levier d'engagement, de performance et de sécurisation des parcours.

Document propriété exclusive de l'OPCO Santé. Toute reproduction, diffusion ou modification, même partielle, sans autorisation préalable est interdite et passible de poursuites.



ensemble On va plus loin

Recruter, former, sécuriser
les parcours professionnels
c'est plus facile
avec un partenaire

Découvrez l'ensemble de nos solutions sur notre site

www.opco-sante.fr

OPCO SANTÉ