

Mener l'entretien annuel d'évaluation



Durée conseillée

2 jours soit 14 heures

Tarif selon devis



www.abisformation.fr

MANAGEMENT

Les enjeux de l'entretien d'évaluation sont cruciaux, tant pour le cadre qui apprécie que pour celui qui est évalué. Pour l'un, l'efficacité des ressources humaines de l'entreprise est en cause, pour l'autre, reconnaissance des performances, promotions, augmentations et orientations sont en jeu.

Ce module vous permettra de connaître et d'appliquer les clés qui feront de vos entretiens d'évaluation des outils efficaces de progression.

CONTENU

- L'entretien annuel d'évaluation : pour quoi faire ?
 - Un outil de concertation et d'action pour le salarié, l'entreprise, le manager
 - Les finalités et les différents objectifs opérationnels possibles d'un entretien
 - Les attentes des protagonistes
- Préparer l'entretien : un exercice incontournable pour l'évaluateur et l'évalué
 - Valider le support qui sera utilisé durant l'entretien: utiliser une grille de critères d'appréciation
 - Consulter la fiche de poste
 - Synthétiser l'activité de l'année écoulée / comparer les objectifs prévisionnels - réalisés / mesurer les écarts
 - Déterminer les points forts et les axes d'amélioration
 - Définir les objectifs à venir
- Les pré-requis d'un bon entretien
 - Mettre en place les conditions matérielles et psychologique d'un bon déroulement d'entretien
 - Respecter les bases d'une communication de qualité
 - Test pour évaluer son propre niveau
 - Le questionnement et l'écoute active: le rapport 30/70 en prise de parole au profit de l'évalué
 - Savoir donner un feedback: rester factuel et suspendre son jugement / mettre en valeur les points positifs / être assertif pour aborder les questions délicates / savoir recadrer la discussion si nécessaire / répondre aux objections de l'évalué
- Maîtriser le déroulé de l'entretien
 - Déroulé de l'entretien
 - Utiliser le support d'évaluation comme guide
 - Inviter l'évalué à mener son propre bilan
 - Valider l'activité passée et l'atteinte des objectifs
 - Valider les points forts et les axes d'amélioration
 - Fixer de nouveaux objectifs auxquels l'évalué s'identifiera
 - Conclusion de l'entretien
 - Préparer avec l'évalué le plan d'action et les points de suivi de la progression: cosigner le support avec l'évalué / vérifier l'état d'esprit et la perception positive de l'entretien par l'évalué

Références bibliographiques

L'entretien d'évaluation
Jacques Teboul - Dunod - 01/2006

Mener un entretien de progression
Sandrine Gelin , Khuê-Linh Truong
Editions d'Organisation 10/2008



Format

Sur-mesure
Groupe de 12 stagiaires maximum

Objectifs

A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables

- De préparer et mener des entretiens d'évaluation selon une méthode pré-définie

Public

Tout manager débutant ou expérimenté ayant la responsabilité de l'encadrement d'une équipe et ayant à réaliser des entretiens annuels d'évaluation avec elle

Tout salarié ayant à réaliser des entretiens annuels d'évaluation avec sa hiérarchie

Pré-requis

Mener des entretiens professionnels et d'évaluation

Profil Intervenant

Formateur junior, senior ou expert

- Ayant minimum 10 ans d'expérience professionnelle
- Jusqu'à plus de 10 ans d'animation de formation
- Recrutés selon un processus de sélection normé

Pédagogie

- **Démarches** : déductive, inductive, dialectique
- **Méthodes** : démonstrative, interrogative, expositive, découverte, analogique
- **Formation-action**

Formations complémentaires

Encadrer et animer une équipe
Savoir déléguer

Nos pratiques qualité

- Personnalisation du contenu de formation possible, en fonction des objectifs du Client
- Remise d'un support pédagogique personnalisé et d'une attestation de fin de formation à chaque stagiaire

ABIS FORMATION / ABIS INSTITUTION sont concepteurs de ce contenu

Siège social - 27 rue de la Bienfaisance 75008 PARIS - Tél : 01 44 70 01 69 / Fax : 01 44 70 01 79

ABIS FORMATION : Sarl au capital de 10 710 € - Siret : 443 421 284 000 29 - ABIS INSTITUTION : Sarl au capital de 3 000 € - Siret : 499 850 089 000 16