

Réaliser l'entretien annuel d'évaluation avec succès

L'évaluation consiste à déterminer la valeur apportée par l'action d'un collaborateur : le degré de réalisation de ses missions et objectifs, l'impact de son travail et l'efficacité de son investissement. Au-delà du simple constat, il s'agit d'inscrire cet échange dans une perspective de progrès, en adéquation avec les enjeux de l'entreprise.

Cette formation permet de s'approprier les mécanismes et postures associées afin d'inscrire l'entretien annuel d'évaluation au cœur de la performance individuelle et collective.

Programme

1. Les enjeux et le positionnement de l'entretien annuel d'évaluation

- Comprendre les enjeux et les obligations réglementaires de l'entretien annuel d'évaluation
 - Les enjeux et attentes pour les différents acteurs : collaborateurs, manager, RH, entreprise
 - Le cadre légal : points clés et opportunités
- Distinguer l'entretien annuel d'évaluation des autres entretiens RH
 - Les spécificités et enjeux des 2 types d'entretiens : évaluation et professionnel
 - Les 3 composantes de la performance : résultats, efforts, capacités

Carte mentale du rôle des différents acteurs

2. Les postures clés

- Développer une communication adaptée pour favoriser un dialogue constructif
 - Le schéma de l'entretien constructif
 - Les clés d'une communication adaptée : l'écoute active, l'art du questionnement et la reformulation

Mise en situation : l'écoute active et le questionnement



Objectifs

- Connaître les obligations réglementaires relatives à cet entretien
- Le distinguer des autres entretiens RH
- Professionaliser sa démarche dans la préparation et la conduite de cet entretien
- Fixer des objectifs et impliquer ses collaborateurs
- Faire un retour constructif et encourageant

1 jour – 7 heures

Distanciel

3. La préparation et la conduite de l'entretien annuel d'évaluation

- Préparer efficacement l'entretien
 - Le recueil des données et la planification de l'entretien
 - L'information préalable : les messages clés à transmettre
- S'entraîner à conduire l'entretien annuel d'évaluation
 - Les principes clés d'un accueil et d'un cadrage réussi
 - Le bilan de l'année : aborder les événements marquants de l'année N-1
 - Les bonnes pratiques pour conclure l'entretien annuel d'évaluation et le suivi post-entretien

Mise en situation : conduire l'entretien annuel d'évaluation

4. L'évaluation et la fixation des objectifs

- Évaluer objectivement la performance
 - L'évaluation des résultats, des compétences et de la motivation
 - La distinction fait, opinion, sentiment
- Fixer des objectifs pour susciter l'implication
 - Les différents types d'objectifs : OKR et SMART
 - Des objectifs de résultats aux objectifs d'efforts

Fixation d'objectifs concrets à partir de la méthode choisie (SMART ou ORK)



Pour qui ?

Toute personne en charge de faire passer ces entretiens aux salariés



Prérequis

Aucun prérequis nécessaire



Les plus

Du partage d'expériences et de bonnes pratiques à partir du vécu des participants
Des mises en situation pour développer sa capacité à conduire l'entretien en situation réelle

Nos modalités pédagogiques

Notre signature pédagogique **I.M.P.A.C.T.** sous-tend toutes nos modalités pédagogiques:

- **I****NSPIRATION** : susciter l'envie d'apprendre par l'identification des enjeux, des besoins, par la projection sur les bénéfices possibles
- **M****OUVEMENT** : stimuler l'apprentissage par l'expérimentation (mises en situation, jeux d'expérimentation, cas pratiques,...)
- **P****ERSONNALISATION** : prendre en compte les individualités et les spécificités de contextes professionnels avec des modalités pédagogiques variées
- **A****UTONOMIE** : favoriser des travaux de sous-groupe autonomes, des entretiens réflexifs entre participants, la prise de conscience du « pouvoir agir » individuel
- **C****O-RESPONSABILITE** : engager, tout au long de la formation, les participants dans la co-construction des apprentissages
- **T****RANSFORMATION** : challenger la définition d'objectifs de progrès, les prises de conscience des possibilités, des défis post formation

Nos modalités d'évaluation

Avant

Chaque participant est invité à :

- Réaliser son auto - évaluation de connaissances / expériences sur les différents thèmes de la formation
- Définir ses propres objectifs de progrès en lien avec ses pratiques professionnelles

Pendant

Notre approche de l'évaluation formative : une évaluation continue de la progression

A travers notre pédagogie active et pragmatique, nous mettons en œuvre une évaluation continue, intégrée au déroulement de la formation.

En cours de séquence : nos séquences sont structurées en temps forts qui nous permettent de mesurer les évolutions

- Au démarrage, par une activité de sensibilisation, nous faisons émerger le positionnement initial des participants
- Au cœur de la séquence, nous vérifions la compréhension et l'acquisition des contenus abordés au travers d'activités variées : exercices pratiques, mises en situation et quizz...
- En fin de séquence, les participants évaluent leur progression sur le thème en lien avec leur fiche d'auto-évaluation

Cette approche dynamique nous offre une vision précise de la progression de chaque apprenant et nous permet d'ajuster notre démarche pour répondre aux besoins spécifiques de chacun.

En fin de formation :

Le formateur réalise une évaluation des acquis à travers plusieurs activités proposées aux participants :

- Réaliser une synthèse des messages clés de la formation
- Evaluer leur progression en lien avec leurs objectifs de progrès
- Proposer des défis personnels d'expérimentation en lien avec leurs objectifs de progrès
- L'évaluation de la satisfaction des participants s'effectue par le biais d'un questionnaire en ligne

Après

Les participants expérimentent les défis proposés en fin de formation

Des ressources complémentaires seront proposées pour consolider les connaissances et approfondir les notions abordées