

• **Travailler et vivre ensemble**

EVALUATION

Chassez les craintes actuelles sur l'entretien d'évaluation, car son intérêt est réel s'il est bien mené

85 % des managers le considèrent comme un exercice utile mais difficile à mener. Les évalués en dressent souvent un bilan mitigé : « Poudre aux yeux », perte de temps, système de répression ou de dissuasion. Tous ne sont pas toujours tendres vis-à-vis de l'exercice. Les risques de déstabilisation et de démobilisation des ressources suite à un entretien d'évaluation mal mené sont réels.

L'intérêt existe pourtant, si l'entretien est bien préparé et conduit comme un vrai temps d'échange.

Notre ambition est de vous aider à resituer l'entretien d'évaluation dans une dynamique positive, pour les deux parties. De l'évaluation à l'évolution, des clés existent pour franchir le pas avec efficacité et dans une démarche mutuellement constructive.



Outils :

- Test : EAE
- Méthode SMART
- Mises en situation théâtralisées
- « Regard sur votre manager »



Etapes clés de la formation :

- Faire un retour d'expérience sur les entretiens tels qu'ils sont pratiqués et/ou perçus
- Développer une lecture critique sur les bonnes et mauvaises pratiques en matière d'entretiens annuels
- Travailler sur les postures relationnelles lors de l'entretien et sur les situations dites de « hors jeu »
- Intégrer le processus dans la stratégie de l'entreprise et dans le plan de développement des collaborateurs

Objectifs :

- Rappeler les enjeux majeurs de l'entretien afin que chacun conçoive les bénéfices de l'entretien annuel d'évaluation, sur les plans collectif et individuel
- Redéfinir les contours opérationnels de l'entretien
- Donner de l'aisance aux managers dans la conduite de l'entretien
- Donner de la visibilité aux salariés sur la part de pro-activité attendue lors de l'entretien

• **Travailler et vivre ensemble**



Cette formation s'adresse à :

- Tout collaborateur amené à se trouver en position d'évaluateur (chefs d'équipe, managers opérationnels de premier niveau, directeurs...).
- Tout collaborateur évalué dans sa contribution globale (technique et comportementale)
- Les équipes RH en charge de mettre en œuvre un dialogue évaluation / évolution dans l'entreprise.

Nous préconisons vivement que cette formation fasse l'objet d'une démarche projet dans l'entreprise (concertation avec la Direction et les RH, mise en cohérence avec le plan de développement stratégique et organisationnel de la structure).

Témoignage :

« Certains collaborateurs font parfois preuve d'attentisme vis-à-vis de l'entretien d'évaluation. » Le constat des managers de cette PME du secteur de la restauration collective était clair, chacun ayant du mal à se positionner par rapport à l'exercice. De plus, les contraintes opérationnelles liées à l'organisation interne des ressources ajoutaient à la complexité de l'exercice. Il était urgent que l'efficacité, l'utilité et le sens de l'entretien d'évaluation soient resitués pour restaurer la crédibilité et la « rentabilité » de l'exercice.

A partir du process existant, nous avons travaillé avec les managers sur les forces et faiblesses du système en place et sur les pistes d'évolution. Les évalués ont été interrogés puis sensibilisés sur les questions du sens et de l'utilité de l'exercice. Peu à peu, grâce à des temps de réflexion partagés, des simulations théâtralisées, grâce à l'humour aussi, la parole de chacun s'est libérée. Une évolution du mode de fonctionnement, mettant le manager-évaluateur lui aussi en position d'évalué a permis aux différentes parties prenantes de revoir l'exercice comme un vrai temps de dialogue constructif, utile à chacun et au service de l'organisation dans sa dynamique de changement.

Galiléa

1 rue de Buffon 49100 Angers & 79 route du chêne – Bât. In Extenso – BP 20058 - 72232 Arnage Cedex

Tél. : 02 41 05 05 20 - www.galilea-rh.fr - contact@galilea-rh.fr