

## FAIRE DE L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION UN OUTIL MANAGERIAL

Cette formation permet de ne plus voir l'**entretien annuel d'évaluation** comme une corvée annuelle mais bien comme un véritable outil managérial permettant de piloter efficacement l'activité individuelle des collaborateurs.

### Objectifs pédagogiques

Les objectifs de cette formation sont de :

- Prendre conscience des enjeux, freins et intérêts de l'entretien annuel d'évaluation
- Savoir définir les conditions de réussite d'un entretien annuel d'évaluation
- S'approprier les outils pour la réussite de l'entretien annuel : écoute active et affirmation de soi
- Savoir organiser les prochains entretiens d'évaluation annuels

### Public concerné

Manager, DRH, RRH, responsable mobilité & carrières ou cadre RH devant mener ces entretiens ou impulser la démarche au sein de son entreprise.

### Prérequis

Avoir des compétences d'encadrement de niveau débutant.

### Positionnement des stagiaires dans la formation

Un tour de table est proposé par l'intervenant afin que chacun des participants puisse expliciter ses attentes vis-à-vis de la formation.

Un test de positionnement sera proposé aux stagiaires en début de formation afin qu'ils puissent s'auto-évaluer par rapport aux objectifs visés.

### Durée de la formation

#### 1 journée de 7 heures

En distanciel, la formation sera fractionnée en 2 demi-journées.

### Modalités et délai d'accès

Pour vous inscrire et/ou pour plus de renseignements concernant le contenu ou les sessions, merci de contacter Sophie Morin par mail à l'adresse [sophiemorinconseils@gmail.com](mailto:sophiemorinconseils@gmail.com), en précisant le nom de votre entreprise ainsi que le contexte de votre demande.

Le délai d'accès est d'environ 3 semaines, sous réserve de concordance des agendas respectifs.

### Modalités pratiques

Les dates, horaires et lieux seront précisés lors de la convocation.

Merci de consulter en amont notre [livret d'accueil](#).

Le groupe ne pourra excéder 12 participants de façon à permettre de maximiser les échanges durant la formation et mettre à l'étude des situations directement exposées par les participants.

Les stagiaires signeront une feuille d'émargement.

A l'issue de cette formation, les participants se verront délivrer un certificat de réalisation.

L'évaluation de la satisfaction quant à la formation (contenu et animation) sera réalisée par les stagiaires en fin de formation.

## Modalités pédagogiques

La formation peut être réalisée en présentiel ou en distanciel.

Le formateur met l'accent sur une pédagogie active, ludique et participative fondée sur le travail collectif et les échanges.

L'apport de notions théoriques (sous forme d'exposés vidéo projetés) est étayé de situations pratiques (exercices, cas pratiques, partage d'expériences).

Les ressources pédagogiques qui auront été mobilisées tout au long de la formation, feront l'objet d'un partage afin qu'elles soient mises à disposition des stagiaires.

**Pour réussir votre formation, notre organisme est en capacité d'adapter ses prestations aux éventuelles situations de handicap, temporaires ou permanentes. Le cas échéant, merci de nous contacter par mail [sophiemorinconseils@gmail.com](mailto:sophiemorinconseils@gmail.com), afin d'étudier ensemble les possibilités d'adaptation.**

## Le formateur

La formation sera animée par Sophie Morin, psychologue du travail, psychothérapeute et IPRP (intervenante en prévention des risques professionnels), formatrice depuis 2009.

## Programme de la formation

### Situer l'entretien annuel d'évaluation dans les processus RH

- Les enjeux pour le collaborateur, le manager et l'organisation
- Les leviers de motivation
- Les freins potentiels
- Distinguer entretien annuel d'évaluation et entretien professionnel

=> *Mise en situation : réflexion collective sur les enjeux et freins*

### Le déroulé pratique

- Les principales étapes et leurs objectifs : avant/pendant/après

=> *Mise en situation : s'entraîner aux différentes phases*

### Les conditions de réussite de l'entretien

- Les qualités de l'entretien d'évaluation « idéal »
- Optimiser les conditions de réalisation :
  - ✓ Les compétences de l'évaluateur
  - ✓ La posture managériale
  - ✓ Les conditions pratiques

=> *Mise en situation : jeu Motivé'sens pour mettre à jour les ressources pour parvenir à un entretien « idéal » (jeu)*

## Rappel de quelques outils utiles

- La fixation des objectifs SMART
  - L'évaluation des compétences
  - L'écoute active : questionnement et reformulation
  - Apprendre à faire une critique (affirmation de soi) : le DESC
- => *Mise en situation : fixer des objectifs SMART et faire un feedback négatif*

### Modalités d'évaluation

L'évaluation des acquis/des apprentissages portera sur les connaissances assimilées par le stagiaire tout au long de la formation.

Le formateur s'assure de l'assimilation des connaissances au travers d'un test d'auto positionnement en début et fin de formation.

### Tarifs

Le coût de la formation en intra-entreprise est de 1400 € nets de taxe

Les formations que nous organisons peuvent être éligibles au financement par vos OPCO.