CABESTAN FORMATION
LA FORMATION VRAIMENT PROFESSIONNELLE

Formation Mener les entretiens d'évaluation | 1 jour

Code module : 252 - **Version :** 4

Durée : 1 jour (7 heures)
Composition du groupe : De 2 à 12 personnes
Pré-requis : Aucun

Modalités pédagogiques disponibles :
- ✅ Intra présentiel (dans vos locaux)
- ✅ Intra en classe distancielle
- ❌ Inter présentiel
- ❌ Inter en classe distancielle

Public : Tout manager

Accès handicapés : Nous consulter pour adapter les modalités de mise en oeuvre

Objectifs pédagogiques :
- Identifier les enjeux de l'évaluation
- Découvrir les étapes clés de l'entretien d'évaluation
- Acquérir les savoir-faire relationnels et comportementaux
- Utiliser et construire des outils d'évaluation
- Conduire un entretien d'évaluation motivant et éclairant

Méthodes pedagogiques :
• Exposé
• Travail d'échanges avec les participants
• Etudes de cas, mises en situation
• Validation des acquis par des questionnaires, tests d'évaluation
• Remise d'un support de cours par voie dématérialisée à l'issue de la formation

Modalités d'évaluation :
Questionnaire d'évaluation

Modalités de sanction :
Formation non certifiante
Remise d'une attestation de fin de formation

Intervenant :
- Formateur expérimenté, CV sur demande

Suivi de formation :
- Feuille de présence émargée par demie-journée

Moyens et assistance pédagogiques en distanciel :
• Formation par visioconférence : type classe virtuelle avec assistance technique et pédagogique synchrone
• Matériel requis : ordinateur avec webcam, micro et casque ou hauts-parleurs + connexion internet
• Chaque participant doit disposer d'une adresse e-mail valide

Modalités et délais d'accès / pédagogiques :
• Délai de réponse à la demande de devis sous 48 heures après prise de contact par téléphone, e-mail ou formulaire.

L'entretien d'évaluation est une arme à double tranchant.
Bien animé, il est un outil extrêmement efficace pour situer son collaborateur par rapport à ses forces et ses difficultés.
Il permet de canaliser l'énergie et de clarifier les attentes du manager.
Mal mené, il est souvent perçu comme – au mieux – un moment inutile et – au pire – une séquence de règlement de comptes.
Les techniques de conduite d'entretien doivent donc être parfaitement maîtrisées par le manager pour que cet événement soit réussi.

PROGRAMME

1- En quoi consiste l'entretien d'évaluation ?
• Définition
• Périodicité
• Un outil de gestion des ressources humaines
• Un outil qui favorise la communication au sein de l'entreprise

2- Les enjeux de l'entretien d'évaluation
- Faire la différence entretien évaluation et entretien professionnel
- Les objectifs de l'évaluation
- Les apports pour l'entreprise, le salarié, l'employeur…
  - en matière de progression du collaborateur
  - en matière de motivation
  - en matière d'épanouissement professionnel

3- La structure d'un entretien d'évaluation
- L'accueil
- Les questions sur le contexte professionnel
- Le débriefing des objectifs de la période antérieure
- L'analyse de la grille des critères de performance
- La négociation des objectifs à venir
- La synthèse

4- La préparation de l'entretien d'évaluation
- Les documents et informations à disposition
  - le support de l'entretien précédent
  - les notes prises pendant la période écoulée
- La rédaction d'un support préparatoire
  - la réflexion autour des orientations stratégiques de l'entreprise et du service
  - les objectifs envisagés
  - l'argumentation autour des cotations d'évaluation

5- Les comportements du manager lors de l'entretien d'évaluation
- Savoir écouter
- Savoir exprimer des attentes
- Savoir évaluer une performance sans juger la personne

6- La conduite de l'entretien d'évaluation
Mises en situation
- Introduire le sujet et mettre le salarié à l'aise
- Débriefer les objectifs antérieurs avec justice
- Echanger avec son collaborateur sur chaque critère de performance
- Valoriser les succès
- Analyser les difficultés professionnelles du collaborateur et identifier les actions correctives
- Traiter les problématiques de déni et de mauvaise foi
- Négocier les objectifs prioritaires
- Conclure et transmettre de l'énergie au salarié