



ENTRETIEN ANNUEL EVALUATION

1 journée

L'entretien d'évaluation est un moment en or de gestion de la performance, des compétences et de la motivation de ses collaborateurs.

Ce moment clef se doit d'être en cohérence avec les objectifs et les valeurs de la société de même qu'avec ceux de l'évaluateur et de l'évalué.

Adopter la posture la plus adaptée, valoriser ce moment et tous les autres actes de management, faciliter l'échange, donner du feedback + et -, fixer des objectifs M.A.L.I.N.S. et se tourner vers un avenir ambitieux ...

Cette formation vous donnera les trucs et astuces pour sublimer cet entretien et éviter les nombreux pièges.

LES OUTILS DE CETTE FORMATIONS VOUS FONT DÉCOUVRIR COMMENT...

Assurer le suivi
d'un entretien
d'évolution

Établir, co-écrire
des **objectifs**
d'évolution

Prendre
conscience de
mon rôle dans cet
acte de
management, du
sens et des enjeux
de celui-ci

La méthode
STARR



Susciter
davantage
d'ambition pour cet
entretien
d'évolution et
gagner en confort

Clôturer
positivement
l'entretien

Mener
efficacement cet
entretien
d'évolution

Donner du
feedback à son
collaborateur

Savoir
communiquer en
puissance
et respect

Poser le cadre
constructif de
l'entretien

Préparer
l'évaluation de
ses
collaborateurs

Présentation de
notre formation
en vidéo



Optimiser ce
moment grâce
leadership
situationnel

Respecter le
protocole de
l'entretien
d'évolution au
mieux

LA FORMATION EN DETAILS



JOUR 1 Entretien annuel évaluation



> Contenu / Bénéfices	> Méthodologie / Activités
Levée des freins et récolte des attentes <ul style="list-style-type: none">- Un bon entretien annuel est un entretien qui...- Les risques d'un entretien annuel sont...- ...	Intelligence collective et panneaux co-crésés à synthétiser Discussion croisée
<u>Introduction à l'entretien :</u> Poser le cadre, choisir l'endroit, disposer d'un pitch pour gérer la sécurité de l'évaluateur Décrire ce que c'est, ce que cela n'est pas, pour sécuriser le collaborateur Susciter un moment d'échange en « Off »	Présentation et échange avec les participants (bonnes pratiques)
<u>Pendant l'entretien :</u> 1) Savoir réagir face à des situations moins faciles : le « Worth Case »	Coaching en sous-groupe d'un évaluateur (et) ou d'un évalué qui pratique « la pire situation » Analyse par le groupe
2) Donner du feedback conditionnel, stimulant et précis	Exercice du jet d'objet avec et sans feedback. Présentation et exercice des différents types de feedback
3) Fixer des objectifs MALINS et les co-crésés	Définition rapide de l'acronyme M.A.L.I.N.S. Puis exercice du téléphone arabe par groupe de 4

LA FORMATION EN DETAILS



JOUR 1 Entretien annuel évaluation



> Contenu / Bénéfices	> Méthodologie / Activités
<u>Conclure l'entretien :</u> <ul style="list-style-type: none">- Fournir de la reconnaissance- La technique du Hamburger- Susciter un plan d'action	Échange de bonnes pratiques
<ul style="list-style-type: none">- Mise en pratique et prise de conscience.- Gestion de son émotionnel et de son interprétation.	Théâtre action avec participation de chacun Outil de vérification assertive de son interprétation
Conclusion et plan d'action	Réflexion individuelle et partage