



# ENTRETIEN ANNUEL EVALUATION

## 1 journée

**L'entretien d'évaluation** est un moment privilégié 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 FORMATION VOUS FONT DÉCOUVRIR COMMENT...

Qui est [Philippe Vanwersch](#) ?



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



Savoir  
communiquer  
en puissance  
et respect

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

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

Clôturer  
positivement  
l'entretien

Préparer  
l'évaluation de  
ses  
collaborateurs

Assurer le suivi  
d'un entretien  
de  
développement

Poser le cadre  
constructif de  
l'entretien

Portrait vidéo  
Philippe  
Vanwersch  
Formateur



Donner du  
feedback à son  
collaborateur

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

Mener  
efficacement  
cet entretien  
d'évolution

*Cliquez & Découvrez*  
notre formateur(rice)

# LA FORMATION EN DETAILS



## JOUR 1 Entretien annuel évaluation



> Contenu / Bénéfices	> Méthodologie / Activités
Levée des freins et récolte des attentes - 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 <b>sécuriser</b> 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 <b>feedback</b> conditionnel, stimulant et précis	Exercice du jet d'objet avec et sans feedback. Présentation et exercice des différents types de feedback
3) Fixer des <b>objectifs</b> 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 - suite  
Entretien annuel évaluation



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