

# 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

Poser le cadre constructif de l'entretien



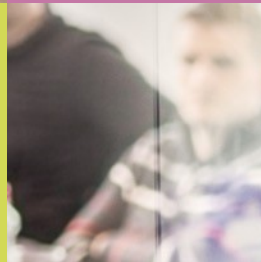
Portrait vidéo Philippe Vanwersch Formateur



Donner du feedback à son collaborateur

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

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