

Le système d'appréciation

Entretien professionnel ou d'évaluation ?

Pour qui ?

Directeurs généraux, directeurs des ressources humaines, managers.

Objectifs :

Gérer un système en phase avec la loi, répondant aux attentes des hommes et de l'entreprise.
Adopter des critères pertinents et mettre en place les outils pour les managers.
Distinguer l'entretien annuel (merit review) et l'entretien professionnel.
Accompagner les managers tout au long du processus.



© ioannis kounadeas / Fotolia

Programme :

1. Faire de l'appréciation un outil stratégique

- Discerner les enjeux des entretiens annuels et professionnels pour les acteurs de l'entreprise
- Appréhender les attentes et les craintes des intervenants
- Evaluer le système d'appréciation actuel et le besoin de proximité exprimé
- Capitaliser sur l'outil pour accroître la performance

2. Créer le support de l'entretien annuel professionnel

- Connaître les étapes de la mise en place d'un système
- Savoir benchmarker les supports d'entretien annuel professionnel
- Ajouter des critères spécifiques en cohérence avec la stratégie de l'entreprise

3. Apprendre à fixer des objectifs et pouvoir en mesurer la réalisation

- Identifier les objectifs et critères de mesure objectifs et factuels
- Recenser les points clefs de l'entretien annuel professionnel
- Actualiser son évaluation pour la rendre objective
- Communiquer avec les collaborateurs avant l'entretien

4. Mener à bien une responsabilité managériale essentielle

- Informer le collaborateur avant l'entretien pour lui donner le ton
- Réussir à faire de cet entretien un moment privilégié de la relation avec le collaborateur
- Faire un suivi dans le temps des conclusions du dernier entretien

Les + pédagogiques :

- Apports conceptuels, partages d'expérience, travail sur le ou les support(s) et nombreuses mises en situation avec débriefing personnalisé.
- Travaux de groupe.

RESSOURCES HUMAINES