

# Evaluer les hommes et les performances

## Objectifs

**Durée : 3 jours**



- Comprendre l'utilité du processus d'évaluation, et faire de l'entretien un véritable outil de motivation.
- Relayer l'information et préparer conjointement l'entretien.
- Maîtriser la méthode et les outils d'évaluation.
- Comprendre le fonctionnement relationnel et optimiser la conduite de l'entretien.

## Contenu

- **Construire les éléments d'un partenariat cohérent :**
  - Les enjeux de l'entretien annuel d'évaluation (EAP), son utilité pour tout les acteurs de l'entreprise ; l'accompagnement de la performance individuelle et collective.
  - Les éléments facilitant : normes, objectifs et critères d'évaluation ; établir une relation hiérarchique de qualité, proche et suivie ; mobilisation et processus d'apprentissage.
  - Les conditions de succès : une démarche transparente ; des supports d'appréciation partagés ; des entretiens co-préparés ; un cadre convivial et professionnel ; un manager disponible.
- **S'approprier les règles du fonctionnement relationnel :**
  - Les différents styles d'animation (théorie de Hersey Blanchard); EAP et maturité du collaborateur.
  - Les outils de la communication interpersonnelle ; les besoins psychologiques de reconnaissance (modèle RTIV) et la motivation des collaborateurs.
  - Les comportements dominants ; affirmation de soi et assertivité de la communication (modèle DESC) ; les dérives relationnelles et le triangle dramatique
- **Préparer un entretien annuel d'évaluation:**
  - L'EAP outil de management complet ; ses 4 fonctions ; les priorités d'un entretien d'évaluation.
  - La préparation de l'EAP ; l'utilisation d'un guide d'entretien ; identifier les étapes et les attitudes facilitantes pour chaque étape.
  - Les attitudes d'écoute active selon « PORTER » ; le prisme de la subjectivité ; la prise en compte des besoins de l'interlocuteur.
  - La prise en charge des situations de conflit.
- **Définir un plan de progrès individuel :**
  - La fixation des objectifs individuels ; responsabilité et implication ; définir des objectifs stratégiques et individualisés ; savoir les formuler.
  - La conclusion de l'entretien et le suivi : lever les freins et rechercher l'accord ; définir les axes de progrès ; s'engager mutuellement ; organiser le suivi des réalisations et performances ; conclure l'entretien et orienter le collaborateur dans l'action.



## Méthodes et outils



- Autodiagnostic des styles d'animation, du niveau d'assertivité et des attitudes d'écoute.
- Etude de cas : les critères d'évaluation. Atelier : analyse d'entretiens sur saynètes vidéo et travail sur grilles d'évaluation

- Entraînement en jeux de rôle sur saynètes diverses sur les étapes de l'entretien et sur cas difficiles.
- Plan d'action personnalisé.
- Livret participant, outils d'évaluation et de mise en œuvre fournis.

## Tarif

Nous consulter

## Calendrier

Nous consulter