

Formation : Réussir ses entretiens individuels d'évaluation

Cours pratique - 2j - 14h00 - Réf. FYZ

Prix : 1590 € H.T.

★★★★☆ 4,8 / 5

En ESN et cabinets conseils, l'entretien d'évaluation est un moment capital dans le cycle de travail du salarié, notamment pour renforcer le lien d'appartenance. Cette formation prépare le manager à conduire l'entretien d'évaluation en impliquant son collaborateur sur la base d'un bilan et objectifs futurs partagés.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ Distinguer l'entretien individuel d'évaluation des autres entretiens RH
- ✓ Connaître les enjeux et les risques de l'entretien individuel d'évaluation
- ✓ Conduire l'entretien selon les différentes phases et savoir fixer des objectifs
- ✓ Faire de l'entretien d'évaluation un outil de performance individuel et collectif
- ✓ Impliquer ses collaborateurs dans leur auto-évaluation
- ✓ Connaître les aspects réglementaires liés aux cadres au forfait jour et en télétravail

Public concerné

Manager, responsable de service, chargé de mission RH, responsable RH et toute personne amenée à conduire des entretiens individuels d'évaluation dans le cadre de son activité.

Prérequis

Aucune connaissance particulière.

PARTICIPANTS

Manager, responsable de service, chargé de mission RH, responsable RH et toute personne amenée à conduire des entretiens individuels d'évaluation dans le cadre de son activité.

PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Méthodes et moyens pédagogiques

Travaux pratiques

Ce cours, très interactif s'appuie sur de nombreux exercices et de jeux de rôles avec des restitutions individualisées.

Méthodes pédagogiques

Ce cours, très interactif s'appuie sur de nombreux exercices et de jeux de rôles avec des restitutions individualisées.

Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Programme de la formation

1 Les enjeux et les spécificités de l'entretien d'évaluation

- Les enjeux et les limites de l'entretien d'évaluation (ce qu'il est et ce qu'il n'est pas).
- Le cadre réglementaire et les spécificités liées aux cadres aux forfait jour et aux télétravailleurs.
- Intégrer un espace dédié sur le support pour les cadres aux forfait jour.
- Distinguer l'entretien d'évaluation des autres entretiens RH, notamment l'entretien professionnel.
- Présenter les bénéfices pour le manager, le collaborateur et l'entreprise.
- Envisager l'entretien d'évaluation comme un outil de performance individuel et collectif.

Exercice

Échanges et partages sur les expériences vécues sur la conduite d'entretien d'évaluation, en tant que manager et managé. Lister les tops et les flops des bonnes pratiques.

2 Préparation à l'entretien d'évaluation

- Préparer efficacement l'entretien : le fond et la forme.
- Collecter les informations en interne (mobilité, référentiel compétences, stratégie...).
- Préparer une bonne communication en l'adaptant à chacun.
- S'approprier les outils d'évaluation interne à l'ESN, outils de préparation, de mesure et de suivi.
- Étudier les perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié.
- Permettre aux évalués de se préparer et s'auto-évaluer (grille d'auto-évaluation).

Exercice

Tests sur sa préférence de langage et distinction entre fait, opinion et sentiment. Exercice de communication d'un objectif ou point d'amélioration avec un collaborateur.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse psh-accueil@orsys.fr.

3 Les points clés de l'entretien d'évaluation

- Le déroulé de l'entretien jusqu'à sa conclusion, le plan d'action et le suivi.
- Présenter les objectifs (ceux de l'entreprise, du service, du manager et des collaborateurs).
- Prendre en compte les spécificités de la mise à disposition chez le client.
- Focus sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée et sur la rémunération pour les cadres en forfait jour.
- Fixer des objectifs motivants à ses collaborateurs (objectif bien formulé, critique constructive).
- Savoir reconnaître et dire non avec assertivité.
- Connaître les compétences, talents et motivations des collaborateurs.

Exercice

Exercice d'identification des compétences et motivations.

4 Conduite de l'entretien d'évaluation

- Accueillir pour faciliter l'échange.
- Utiliser les bons comportements en fonction des étapes de l'entretien.
- Écouter avec une bonne qualité de présence à l'autre.
- Savoir reconnaître et dire les succès. Savoir formuler des critiques constructives.
- Comprendre, mesurer et questionner pour responsabiliser et développer l'autonomie.
- Élaborer un plan de progrès.
- Formaliser l'évaluation.
- Suivre le collaborateur et lui donner les moyens pour atteindre ses objectifs.

Exercice

Mises en situation de conduite d'entretiens sur les différentes étapes en utilisant les couleurs.

Options

Certification : 290 € HT

Pour aller plus loin et faire reconnaître vos compétences, passez la certification de notre partenaire EXCELLENS. L'examen dure 20 minutes et doit se dérouler 15 jours après le début de la formation. Il consiste en un QCM de 20 questions : 10 questions basées sur une étude de cas (coefficient 2) et 10 questions théoriques (coefficient 1). Votre score est affiché dès la fin de l'examen et votre certificat vous est adressé par e-mail. 80% de réponses correctes sont nécessaires pour obtenir la certification. En cas d'échec un second passage est possible

Solutions de financement

Plusieurs solutions existent pour financer votre formation et dépendent de votre situation professionnelle.

Découvrez-les sur notre page [Comment financer sa formation](#) ou [contactez votre conseiller formation](#).

Horaires

Les cours ont lieu de 9h à 12h30 et de 14h à 17h30.

Les participants sont accueillis à partir de 8h45. Les pauses et déjeuners sont offerts.

Pour les formations de 4 ou 5 jours, quelle que soit la modalité, les sessions se terminent à 16h le dernier jour.

Dates et lieux

CLASSE À DISTANCE

2026 : 15 juin, 23 nov.

PARIS LA DÉFENSE

2026 : 15 juin, 23 nov.