



FORMATION INTERNE

L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION

SIMULATION N°2 Négocier un objectif

ROLE DE L'ÉVALUATEUR

Le contexte :

Vous êtes le manager et vous menez l'entretien d'évaluation d'un de vos collaborateurs. Vous avez déjà pu faire le bilan de l'année écoulée et évaluer le degré d'atteinte des objectifs du collaborateur et son implication. Vous souhaitez maintenant déterminer un objectif de nombre de stagiaires à former en Formation de Base pour cette nouvelle année.

La situation :

Le collaborateur occupe le poste de Formatrice de Base depuis 5 ans maintenant. C'est donc une Formatrice expérimentée et elle fait un peu figure de modèle au sein de l'équipe, notamment pour les nouvelles formatrices. Globalement, elle parvient à atteindre les objectifs fixés.

Cependant, les enjeux pour l'année prochaine sont importants. La pérennité de certaines subventions est remise en cause et dépend de l'atteinte des objectifs et les bailleurs souhaitent une augmentation importante du nombre de partenaires financés sur votre zone. Sans ces subventions, la survie de l'IMF pourrait être compromise. Vous souhaitez donc augmenter de façon importante les objectifs de formation et de suivi :

Nombre de stagiaires formés cette année	Objectif de nombre de stagiaires souhaité	Soit un % d'augmentation
675	930	38%
Nombre de stagiaires suivis cette année	Objectif de nombre de stagiaires suivi souhaité	Soit un % d'augmentation
245	380	55%

Information importante, votre collaborateur travaille dans le même centre de formation depuis 5 ans.

Vous souhaiteriez donc atteindre 930 formés et 380 suivis en objectif, mais d'après vos calculs, vous pourriez baisser ces ambitions à 850 et 300.

Simulation :

Pendant l'entretien annuel d'évaluation, vous négociez un objectif de production pour l'année prochaine avec votre collaborateur. Les hypothèses sont :

- Les enjeux financiers pour l'IMF et particulièrement le centre de FP sont importants
- Votre collaborateur connaît parfaitement la zone, il sera donc en mesure de développer la bouche à oreille ou de développer de nouveaux réseaux de partenaires
- Votre collaborateur est expérimenté
- En tant que Manager, vous êtes prêt à vous impliquer auprès de vos collaborateurs et à définir avec eux les moyens pour parvenir à atteindre les objectifs



FORMATION INTERNE

L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION

SIMULATION N°3 Négocier un objectif

ROLE DE L'ÉVALUÉ

Le contexte :

Vous êtes en entretien d'évaluation annuel avec votre manager. Vous avez déjà pu faire le bilan de l'année écoulée et évaluer le degré d'atteinte de vos objectifs. Votre Manager souhaite maintenant travailler sur les objectifs de Formation de Base et de Suivis pour l'année prochaine.

La situation :

Vous occupez le poste de Formatrice de Base depuis 5 ans maintenant. Vous avez toujours été motivée par votre travail et vous estimez faire preuve d'une importante implication. De plus, vous avez quasiment toujours atteints vos objectifs.

Cette année, pour un objectif de 630 stagiaires à formés, vous en avez réalisé 675 !

Cependant, vous estimez, après 5 ans dans le même centre et sur la même zone d'intervention, qu'il est difficile d'aller au-delà de ce nombre, la demande a peut être été totalement couverte ? De plus, le programme ne cible que les moins de 30 ans, ce qui limite le potentiel ? Vous souhaiteriez donc un objectif pas trop élevé pour l'année prochaine, pourquoi pas aux alentours de 700 ou 720 stagiaires formés et pourquoi pas 250 suivis individuels.

Nombre de stagiaires formés cette année	Objectif de nombre de stagiaires souhaité	Soit un % d'augmentation
675	?	?
Nombre de stagiaires suivis cette année	Objectif de nombre de stagiaires suivi souhaité	Soit un % d'augmentation
245	?	?

Simulation :

Pendant l'entretien annuel d'évaluation, vous négociez vos objectifs de formation et de suivis pour l'année prochaine avec votre manager. Vos hypothèses sont :

- Depuis 5 ans dans un même centre et sur une même zone, il est difficile de former plus de monde. Vous connaissez déjà presque tous les partenaires pour le référencement et vous pensez avoir formé tous les jeunes qui en avaient besoin sur la zone. Vous souhaiteriez donc que les objectifs soient limités ou la zone agrandie et l'âge des stagiaires relevé.
- En 5 ans d'expérience, vous estimez avoir acquis beaucoup d'autonomie, vous penser donc pouvoir gérer vous-même votre plan d'actions et les moyens à mettre en œuvre l'année prochaine pour atteindre vos objectifs. En plus, vous avez déjà des idées...

- Vous estimez que vous vous êtes beaucoup impliqué ces dernières années, mais que la direction augmente toujours beaucoup trop les objectifs, même si vous les dépassez en plus régulièrement !