



FORMATION INTERNE

L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION

SIMULATION N°3

Conclure un entretien de façon positive et valoriser le collaborateur

ROLE DE L'ÉVALUATEUR

Le contexte :

Vous êtes le manager et vous venez de mener l'entretien d'évaluation d'un de vos collaborateurs. Vous avez abordé l'ensemble des points de l'évaluation, à savoir : bilan de l'année écoulée, atteinte ou non des objectifs, implication et professionnalisme du collaborateur, définition des objectifs pour l'année prochaine...

Il est maintenant temps de conclure votre entretien et de libérer votre collaborateur.

La situation :

Le collaborateur occupe le poste de Comptable depuis 9 ans maintenant. C'est donc un salarié très expérimenté et il fait un peu figure de modèle au sein de l'agence, notamment pour les nouveaux salariés intégrant le BL.

Après avoir déroulé complètement l'entretien d'évaluation annuel, il en est ressorti les points suivants :

- votre collaborateur a atteint ses objectifs de réalisation comptable mais a eu régulièrement des retards dans le rendu des documents (tableaux de bord, rapprochement bancaire...)
- votre collaborateur semble être démotivé et ne joue plus réellement son rôle naturel d'appui auprès des autres salariés moins expérimentés
- vous avez toujours été satisfaits de son travail et de son comportement, cependant, cette année, plusieurs procédures comptables et administratives n'ont pas été respectées. Rien de grave, mais cela pourrait ressembler à du « laisser aller ».

Durant l'entretien, tout s'est plutôt bien déroulé, mais votre collaborateur, sans le dire, semble avoir mal accepté les nouveaux objectifs qualitatifs pour l'année prochaine, ainsi que le nouveau calendrier de rendu de documents. Il vous semble que cela pourrait accentuer sa démotivation.

Vous allez donc conclure votre entretien et libérer votre collaborateur.

Simulation :

Vous concluez l'entretien d'évaluation annuel. Après 1h d'entretien, vos hypothèses sont :

- vous travaillez depuis longtemps avec votre collaborateur, et vous avez globalement toujours été satisfait
- votre collaborateur vous semble démotivé et a très mal accepté les objectifs et les calendriers de l'année prochaine. Il est important que vous vous assuriez que votre collaborateur adhère, de façon motivée, aux objectifs et aux enjeux de l'année prochaine
- enfin, vous souhaitez que votre collaborateur se ressaisisse et qu'il n'y ait plus de manquement aux procédures l'année prochaine
- afin de conclure, il vous faut lister avec lui ses points forts et ses axes de progression.



FORMATION INTERNE

L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION

SIMULATION N°3

Conclure un entretien de façon positive et valoriser le collaborateur

ROLE DE L'ÉVALUÉ

Le contexte :

Vous venez d'être évalué par votre manager. Vous avez abordé l'ensemble des points de l'évaluation, à savoir : bilan de l'année écoulée, atteinte ou non des objectifs, implication et professionnalisme du collaborateur, définition des objectifs pour l'année prochaine...

Votre manager semble maintenant vouloir conclure l'entretien.

La situation :

Vous occupez le poste de Comptable depuis 9 ans maintenant. Vous vous considérez donc comme un salarié expérimenté qui connaît parfaitement son métier.

Après avoir déroulé complètement l'entretien d'évaluation annuel, il en est ressorti les points suivants :

- Vous avez largement atteint vos objectifs de rendu de documents (tableaux de bord, suivis comptables et financiers, rapprochement bancaire...) malgré de léger retard de temps en temps
- Vous vous êtes impliqué dans votre travail et en plus de ça, vous vous êtes occupé régulièrement de venir en aide aux nouvelles recrues, ce qui prend quand même du temps !
- Vous avez manqué aux respects de quelques procédures comptables et administratives et cela a été identifié par l'Audit Interne, mais rien de grave

Durant l'entretien, tout s'est plutôt bien déroulé, mais, même si vous ne le dites pas directement, vous n'êtes pas d'accord avec les objectifs de qualitatifs (rendu de document) et le nouveau calendrier fixé pour l'année prochaine. Fournir les Tableaux de bord pour le 5 de chaque mois, notamment, ne sera pas possible d'après vous, notamment parce qu'il y a toute la comptabilité mensuelle à clôturer en même temps.

Votre manager conclue l'entretien.

Simulation :

C'est le moment de finir l'entretien annuel d'évaluation, après 1h d'entretien, vos hypothèses sont :

- cela fait 9 ans que vous travailler au sein de l'IMF, vous connaissez votre métier
- vous n'avez jamais eu de promotion en 9 ans alors que vous respectez quasiment toujours vos objectifs
- vous estimez que si vous avez quelques retards dans l'année, c'est parce que vous n'aviez pas le temps de vous en occuper. En effet, il vous semble que l'organisation du BL n'est pas très efficace, et en plus, vous aidez souvent les nouveaux salariés
- vous souhaiteriez que votre manager s'implique d'avantage auprès de vous pour vous aidez à atteindre vos objectifs
- vous aimez votre travail et l'esprit d'équipe qui règne au BL. Mais vous êtes aujourd'hui un peu démotivé par la routine du quotidien.