

L'ENTRETIEN ANNUEL, VOUS LE VOYEZ COMMENT ?

Managers et organisations s'interrogent sur le management de la performance et la pertinence de l'entretien annuel.



DEMAIN, JE DÉBUTE LES ENTRETIENS ANNUELS AVEC MON ÉQUIPE. ET POURTANT...

Je dois évaluer la performance de mes collaborateurs même si je n'ai qu'une vision partielle de leur activité

L'entreprise est organisée en mode projets. Chacun est mobilisé sur un ou plusieurs projets coordonnés par différents managers.



Je suis dans un rôle de simple « évaluateur » qui distribue des notes

Le processus des entretiens annuels ne favorise pas les discussions ouvertes et n'aident pas à développer l'engagement et les performances.

C'est un processus rigide et chronophage

Les entretiens annuels nécessitent une préparation importante, sont souvent longs et concentrés sur une période de l'année déjà chargée.



Je dois fixer des objectifs annuels mais je ne peux prévoir l'avenir

L'entreprise doit être agile. Les exigences des clients demandent une réactivité immédiate qui ne correspond plus aux objectifs de début d'année.

Les jeunes collaborateurs de mon équipe attendent un feedback immédiat et quasi permanent

C'est un accompagnement régulier et informel que demandent les Millennials et non une unique évaluation annuelle.



ET POURTANT MES ÉQUIPES SOUHAITENT ÊTRE ÉVALUÉES. ELLES ATTENDENT DES RETOURS SUR LEUR PERFORMANCE ET VEULENT DÉVELOPPER LEURS COMPÉTENCES.

DÉCOUVREZ D'AUTRES LEVIERS POUR MANAGER LA PERFORMANCE.

CONTACTEZ-NOUS

01 55 00 90 50

www.cegos.fr



* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*