2013 - 2014 n°7

éditions créaprint

Guide des Métiers

Toutes les formations en Polynésie

Études

Orientation

Organismes de formation

Emplois

Métiers

600 F cfp

avec Webvoscoms.pf, pour **seulement 513 F** /mois, **suivez votre consommation à tout moment.**

Webvoscoms est le service qui vous permet de consulter en ligne vos dépenses téléphoniques.
Il vous suffit de vous connecter sur www.webvoscoms.pf pour vous inscrire.

www.webvoscoms.pf

Le détail de vos communications en ligne

* Tarif : abonnement mensuel de 513 F cfp TTC - Renseignez-vous dans votre agence OPT.

Office des Postes et Télécommunications - Polynésie française

OPT TELECOM WWW.OPT.PF

MADE IN FENUA Nos produits sont Nos emplois

Polynésie française

Retrouvez-nous sur

2013 - 2014 n°7 Toutes les formations en Polynésie Guide des Métiers créaprint

ZOOM

Se former à l'entretien annuel de progrès

L'entretien annuel, comme outil de gestion des ressources humaines et outil de management, est l'un des moyens qui permet à l'entreprise d'améliorer ses résultats par une meilleure gestion des personnes.

Il est axé sur :
- L'analyse des résultats (APPRECIER)
- L'identification des difficultés et des moyens à mettre en œuvre pour résoudre les problèmes rencontrés au cours de l'année (ORIENTER)
- La fixation des objectifs pour l'année à venir (RESPONSABILISER).

C'est aussi un outil de communication, un moment privilégié d'écoute et de dialogue, l'occasion de gérer les tensions et d'anticiper les conflits.
Pourquoi donc sommes-nous si nombreux à vivre ce « moment privilégié » de la vie d'entreprise comme une contrainte - et pire encore : comme une véritable corvée? !

Or, dans l'exercice des métiers et des environnements de plus en plus complexes et en constante évolution, l'entretien annuel de progrès cristallise à lui seul tous les enseignements appris en cours de management. **Outil de management dynamique** des compétences et de l'évolution professionnelle, il autorise une appréciation et un pilotage de la performance en prenant en compte le facteur humain, tout en inscrivant celui-ci dans un engagement collectif envers les résultats de l'entreprise.
Revalorisons cet exercice annuel (ou même bi-annuel) au moyen d'une formation au cours de laquelle on apprendra à se servir de cet outil de management complet.

Si l'apport théorique apportera matière à réflexion et tracera la feuille de route, **cette formation au bon usage de l'entretien annuel se veut d'abord résolument pragmatique**. On partira du canevas d'évaluation existant dans l'entreprise, en cherchant à identifier les raisons pour lesquelles il ne remplit pas sa fonction. Par la critique constructive, on y apportera les changements nécessaires. Si le document n'existe pas encore, la formation sera le lieu de sa création. Dans les deux cas de figure, et selon la technique de formation par construction du savoir, les stagiaires seront acteurs dans l'amélioration et/ou dans le développement de leur propre outil... afin de mieux encore y adhérer !
Il est utile de rappeler ici que l'entretien annuel a pour **corollaire la fixation d'objectifs** pour l'année à venir. Il est d'ailleurs souvent opportun de prescrire des actions en formation pour développer les compétences nécessaires à l'atteinte de ces objectifs. Il n'est donc pas anodin qu'on consacre un temps, généralement en fin d'entretien, pour aborder les besoins en formation identifiés par l'évaluateur, exprimés par l'évalué... pourvu qu'il y ait cohérence !
Le recensement de l'ensemble des formations relevées sur les grilles des entretiens d'évaluation est la base même du plan de formation de l'entreprise.

« Celui qui n'a pas d'objectifs ne risque pas de les atteindre » Sun Tzu

Par Régine Jouvin - Executive Formations/Solutions