

## “ 5 conseils pour bien mener son premier entretien annuel ”

*Nous avons demandé à un expert en stratégie orale de nous livrer ses astuces pour réussir vos premiers entretiens annuel d'évaluation.*



Voici les clés pour bien préparer un entretien annuel d'évaluation. © fizkes/stock adobe.com

S'il n'a rien de légalement obligatoire, l'entretien individuel annuel est un bon outil d'évaluation du travail effectué par le salarié, une parenthèse qui permet de s'extraire, à intervalles réguliers, de la frénésie du quotidien pour identifier les points forts et les axes d'amélioration de vos collaborateurs et recueillir leur ressenti et leurs souhaits.

« *L'entretien individuel est un moment important pour la vie de chacun dans une entreprise, c'est un lieu de parole privilégié* », confirme Charlie Clarck, président de Whistcom, cabinet de conseil en stratégie orale.



## **À lire également**

Entretien annuel d'évaluation : objectifs et conseils pour bien le mener

### **1. S'exercer à l'oral**

La préparation est votre plus précieuse alliée pour éviter de vous retrouver dans une situation désagréable. *« C'est un exercice oral, il faut donc le préparer à voix haute et ne pas hésiter à réciter vos arguments devant votre miroir, un membre de votre famille ou une caméra. Il faut faire en sorte que ce que le collaborateur verra, ce qu'il entendra et ce qu'il comprendra de votre part soient parfaitement alignés. N'oubliez pas que votre corps parle souvent plus que vos mots. Attention à ce qu'il ne trahisse pas votre mal-être, notamment lorsque vous devez annoncer quelque chose de difficile »*, conseille Charlie Clarck.

### **2. Anticiper les réactions du salarié**

Autre maître-mot : l'anticipation. Elle passe, entre autres, par l'identification en amont de ce qui peut constituer un frein pour le salarié. *« Mettez-vous à la place du salarié pour envisager les objections possibles à ce que vous lui proposerez. »* Il peut s'agir de contraintes d'emploi du temps, de manque de qualification, d'incompatibilité pour travailler avec certains collaborateurs...

### **3. Adopter une posture d'écoute**

Selon un récent sondage Opinionway pour Whistcom, plus de 70% des salariés s'accordent sur le fait que la parole de leurs dirigeants est une source de motivation, de fierté, d'appartenance et d'implication dans l'entreprise. Mais, selon cette même enquête, un collaborateur sur deux trouve que son manager n'est pas assez disponible.

*« La direction doit donc faire des efforts pour se montrer à l'écoute car sa parole un impact considérable pour remotiver, rebooster ses troupes. Ce moment de l'entretien individuel peut servir à réengager le collaborateur pour l'année qui suit »*, avance Charlie Clarck.

Pour adopter une posture ouverte au dialogue, il suggère de suivre la méthode SPORT, créée et déposée par Whistcom :

- S pour sourire : « *Il fait monter en flèche le capital sympathie et on pardonne beaucoup plus de choses à quelqu'un de souriant* » ;
- P pour pieds ancrés dans le sol afin de canaliser son énergie ;
- O pour ouverture des mains : « *Cela permet d'éviter les auto-contacts qui traduisent le stress, l'angoisse, l'auto-défense et, au contraire, de se montrer accueillant, ouvert, disponible* » ;
- R pour regard droit dans les yeux ;
- T pour se taire car le silence « *créé un climat de confiance, d'écoute et d'empathie et évite de dire trop vite des choses que l'on peut regretter* ».

#### **4. Utiliser des arguments convaincants**

Pour que le message soit bien reçu par son interlocuteur, il faut également construire son argumentation. Quand elles veulent convaincre quelqu'un, beaucoup de personnes font l'erreur d'exprimer en premier leur opinion (« *je pense que...* ») ou leur ressenti (« *ça me fait peur* », « *je ne suis pas à l'aise* »). « *Or ces registres ne sont pas convaincants et leurs arguments peuvent être facilement contestés. Il vaut mieux présenter d'abord des faits indéniables pour appuyer ses propos* », précise Charlie Clarck qui propose de procéder dans cet ordre :

- L'exposé des faits
- L'expression de son opinion
- Le partage de son sentiment.

#### **5. Parler de lui au collaborateur**

C'est le propre de l'humain : vos collaborateurs aiment que vous leur parliez d'eux. Ils seront alors réceptifs à la totalité de votre message. « *L'idéal est de parler des bénéfices pour l'autre, d'aller sur son terrain. Par exemple, de dire à votre collaborateur que s'il travaille plus, il recevra une prime, il pourra bénéficier d'une formation supplémentaire ou il améliorera son employabilité* », développe Charlie Clarck.

Si vous respectez ces conseils à la lettre, vous êtes maintenant prêt pour faire passer votre premier entretien annuel !

Par Maïté **Hellio**