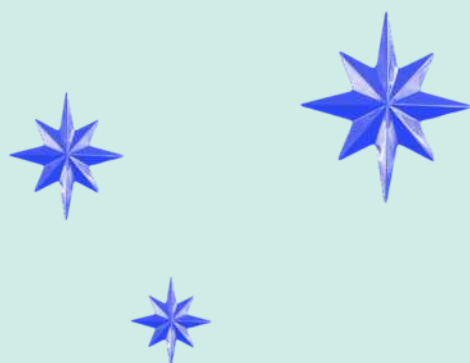




Dépoussiérer l'entretien annuel

Guide RH + Template de grille



Sommaire



🌀 L'entretien annuel est mort, vive les conversations continues	3
🌀 L'entretien annuel, un vestige du passé ?	4
🌀 Faut-il supprimer l'entretien annuel ?	5
🌀 Repenser les rituels, ne pas les éliminer !	6
🌀 Quelques pistes pour passer à l'action	7
🌀 Le template	8



L'entretien annuel est mort, vive les conversations continues !

L'entretien annuel est souvent perçu comme un rituel figé, sans âme ni impact. Pourtant, chaque année, des milliers de managers et de collaborateurs se prêtent à cet exercice, souvent par obligation plus que par conviction. Il est grand temps de repenser cet outil !

Chez somanyWays, nous croyons qu'il est temps de transformer l'entretien annuel. Mais attention, le jeter aux oubliettes n'est pas la solution. Il s'agit plutôt de l'inscrire dans une dynamique plus vaste : celle des conversations continues, des dialogues authentiques et réguliers, qui répondent mieux aux besoins actuels des équipes.





L'entretien annuel, un vestige du passé ?

Une formalité de plus... « Un moment stressant qui ne change rien. » Ce sont les mots que beaucoup de collaborateurs utilisent pour décrire l'entretien annuel.

D'ailleurs, 41% d'entre eux le redoutent (OpinionWay, 2022). Pourquoi ? Parce qu'il est souvent trop formel, rigide, et se transforme en un exercice bureaucratique où l'essentiel du temps est passé à cocher des cases plutôt qu'à échanger véritablement.

Même les managers ne sont pas épargnés. "Les entretiens annuels ? J'en fais des cauchemars", confiait récemment l'un d'eux. "Je sais que c'est important, mais ça me prend un temps fou, et j'ai l'impression que les collaborateurs ne voient pas l'intérêt."

Les managers se retrouvent souvent coincés entre :

- **La crainte de ne pas répondre aux attentes** : Comment rendre l'entretien constructif, motivant, alors qu'on ne sait pas toujours par quel bout le prendre ?
- **Un outil qui paraît dépassé** : Les besoins des équipes évoluent, mais les entretiens restent figés dans des formulaires déconnectés des réalités du quotidien.
- **Un manque de formation** : Très peu de managers se sentent outillés pour faire de cet échange un véritable moment d'écoute et de projection constructive.



Faut-il supprimer l'entretien annuel ?

L'idée de se débarrasser de ce rituel séduit de plus en plus. En effet, un tiers des salariés préfèrent des discussions plus fréquentes et informelles (OpinionWay, 2022).

Pourtant, l'entretien annuel, malgré ses imperfections, reste un moment unique de prise de recul. Il permet de tracer les trajectoires, de fixer des objectifs à long terme, et d'évaluer les compétences dans un cadre structuré.

Alors non, il ne faut pas "killer" l'entretien annuel, mais plutôt le réinventer. En l'inscrivant dans une logique de dialogues permanents, avec des échanges réguliers pour ajuster les capes tout au long de l'année.

Un moment clé doit être conservé pour prendre de la hauteur, projeter l'avenir et construire ensemble une vision durable.





Repenser les rituels, ne pas les éliminer !

L'entretien annuel, malgré ses imperfections, reste un moment unique de prise de recul. Il permet de tracer les trajectoires, de fixer des objectifs à long terme, et d'évaluer les compétences dans un cadre structuré.

Alors non, il ne faut pas "killer" l'entretien annuel, mais plutôt le réinventer. En l'inscrivant dans une logique de dialogues permanents, avec des échanges réguliers pour ajuster les capes tout au long de l'année.

Il ne s'agit plus de se parler une fois par an, mais de créer des rituels de dialogue tout au long de l'année. Des formats variés permettent de rendre ces échanges plus pertinents : des 1:1 personnalisés pour aborder les préoccupations immédiates, des peer reviews pour bénéficier du regard bienveillant de ses pairs, ou encore des ateliers collectifs pour co-construire de nouvelles idées.

En ritualisant ces moments d'échange, on fait vivre un véritable dialogue continu, où chaque parole compte. On passe ainsi d'une relation managériale rigide à un espace d'écoute et de co-création.



Quelques pistes pour passer à l'action :

1.

Établir un calendrier d'entretiens adaptés à votre réalité : combinez l'entretien annuel et l'entretien professionnel, et jalonnez l'année avec des 1:1 pour prendre de la hauteur.

2.

Clarifiez les objectifs : chaque type d'entretien doit avoir des objectifs distincts (évaluation des performances vs développement des compétences).

3.

Encouragez un bilan de sens : incitez vos collaborateurs à réfléchir à leurs motivations et à leur évolution professionnelle.

4.

Formez les managers à poser les bonnes questions (la « questiologie ») : des questions ouvertes qui invitent à la réflexion.

5.

Formez les collaborateurs au feedback : donner et recevoir du feedback est une compétence clé, et il est essentiel de s'entraîner pour en maîtriser les subtilités.



Template

Grille d'entretien annuel

L'ENTRETIEN ANNUEL



Évaluer les objectifs de l'année



1 heure



Annuel

TEMPS 1 : BILAN DES OBJECTIFS

Objectif	% d'atteinte

1. Comment j'évalue ta performance de l'année ?

- ☐ Excellente : tu as dépassé tes objectifs !
- ☐ Bonne : tu as rempli tes objectifs avec aisance !
- ☐ Satisfaisante : tu as rempli tes objectifs mais cela a été laborieux
- ☐ Moyenne : tu n'as pas rempli tous tes objectifs
- ☐ Insuffisante : tu n'as rempli aucun de tes objectifs

Pour préciser, je dirais que...

2. Qu'en penses-tu ?

3. Qu'est-ce qui t'a aidé à atteindre tes objectifs ?

exemples : l'équipe, le management, le bon calibrage des objectifs au départ, la réévaluation des objectifs en cours d'année, une bonne organisation, une bonne communication, ta capacité à prioriser...)



4. Qu'est-ce qui t'a freiné dans l'atteinte de tes objectifs ?

exemples : l'équipe, le management, le mauvais calibrage des objectifs au départ, une mauvaise organisation, une mauvaise communication, une mauvaise capacité à prioriser...)



5. Quelle est ta plus grande fierté de l'année ?

6. Et ton plus grand regret ?

TEMPS 2 : PROJECTION

7. Quel apprentissage clé emportes-tu pour l'année prochaine ?

8. Les objectifs pour l'année à venir :

Objectif

9. Quelles sont les 3 choses sur lesquelles tu peux t'appuyer pour y arriver ?

(Compétence, personne, ressource...)



Le pouvoir des conversations

Nous sous-estimons souvent l'impact des entretiens annuels. Ils sont pourtant des moments clés qui, bien préparés et bien menés, peuvent transformer la relation entre managers et collaborateurs. Un entretien ne devrait jamais être un simple exercice de style, mais une occasion précieuse de créer des connexions, de clarifier les aspirations, et de projeter l'avenir.

Chez somanyWays, nous croyons fermement au pouvoir des conversations continues et au potentiel de l'entretien annuel réinventé. Ce rendez-vous, lorsqu'il est intégré dans une dynamique de dialogue régulier, devient un outil puissant d'épanouissement et de performance, à condition d'y apporter les bons ingrédients.

Créer des espaces d'écoute et de partage est essentiel, mais ce n'est pas suffisant. Pour que ces entretiens aient un réel impact, il est crucial de donner aux managers et aux collaborateurs les moyens de les préparer et de les vivre pleinement. Car trop souvent, ils manquent de clarté sur ce qu'ils veulent vraiment, ou n'ont pas les outils pour l'exprimer.

C'est là que la pédagogie somanyWays intervient. Nous avons développé des solutions concrètes pour aider :

- Vos collaborateurs à faire leur bilan, à aligner leurs attentes avec leur parcours, et à entrer dans ces conversations avec des pistes de solutions concrètes.
- Vos managers à transformer ces entretiens en véritables moments de connexion authentique, où l'écoute et l'engagement priment sur la simple évaluation.





Q www.somanyways.co X

La formation en management nouvelle génération

La solution qui facilite la relation managériale pour améliorer durablement l'engagement des équipes



- ✓ **Aidez vos collaborateurs** à formaliser leurs besoins au travail et proposer des solutions
- ✓ **Outillez vos managers** pour mieux engager
- ✓ **Cartographiez les leviers de sens** de vos collaborateurs pour optimiser votre politique RH

+ 13pts

de eNPS après 1 an

4 jours

par mois de temps
gagné par les
managers

+ 30 000

utilisateurs

Demander une démo

