

Comment réussir son entretien annuel?



Steeves
Emmenegger *

Le processus annuel d'évaluation est un des processus clés de la gestion des ressources humaines. C'est un rendez-vous à ne pas manquer si vous souhaitez vous sentir bien dans votre job ou progresser dans votre carrière. Comment vous y prendre pour mettre toutes les chances de votre côté?

Le but de cet entretien privilégié avec votre responsable est d'analyser et de comprendre le passé pour organiser le présent et planifier l'avenir. Et ce, aussi bien au niveau des responsabilités confiées et assumées que des compétences requises et démontrées et des objectifs fixés et réalisés.

Vous devez donc vous préparer avant cette importante rencontre, en passant notamment en revue les objectifs qui vous ont été fixés lors du dernier entretien. La qualité de ces objectifs, soit la manière dont ils ont été prédéfinis, a son impor-

tance: pour pouvoir les évaluer en toute pertinence, ils doivent être spécifiques, mesurables, ambitieux, réalistes et limités dans le temps, soit, en un mot, «s.m.a.r.t.».

Mieux l'objectif aura été défini et mieux vous saurez exactement ce qui sera attendu de vous. Évaluez donc votre niveau de réussite et soyez prêt à expliquer les raisons de vos succès et de vos éventuels échecs, ainsi qu'à reconnaître et analyser votre part de responsabilité.

Mettez-vous dans la peau de votre chef pour trouver les arguments percutants. Regardez ensuite si des changements sont nécessaires dans votre quotidien pour améliorer la performance et l'efficacité de votre travail. Soyez attentif à la qualité de la relation avec votre supérieur. S'il y a des malentendus ou des incompréhensions, il est nécessaire d'en parler, en toute sérénité, pour trouver des solutions en commun.

Il faut également vous projeter dans l'avenir: que voulez-vous faire et où voulez-vous être dans cinq ou dix ans? Votre avenir commence demain, préparez-vous à négocier la formation qui vous sera nécessaire pour progresser, pour un transfert éventuel dans un autre département afin d'élargir le

spectre de vos compétences ou pour une période sabbatique vous permettant d'entreprendre un post-grade à l'étranger.

Définissez directement lors de l'entretien quelle sera la personne chargée de mettre en œuvre ce qui aura été décidé, vous, votre chef ou le département des RH.

Cette réunion n'est pas destinée à négocier de nouvelles conditions de rémunération (même si c'est lié). Ayez donc votre argumentaire sur vos perspectives de carrière et de développement. La progression hiérarchique n'est pas une finalité, vous pouvez aussi développer un pouvoir d'expertise ou de réseau qui fera de vous une personne qui compte dans l'organisation.

Veillez enfin à ce que cet entretien se passe dans un endroit calme, à l'abri des perturbations quotidiennes et que votre chef ait suffisamment de temps à disposition. Sachez qu'il y a toujours une procédure de recours si vous n'êtes pas d'accord avec l'évaluation faite par votre responsable et n'oubliez pas que c'est à vous de piloter votre carrière.

* Fondateur de emmenegger
compétences conseils,
steeves@emmenegger-conseils.ch