

# Introduction

Depuis ces dernières années, la législation relative à la formation professionnelle incite les salariés à devenir acteurs de leur formation. Plus encore, la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale hommes et femmes rend obligatoire d'ici à fin 2010 un rapport de situation comparée hommes/femmes retraçant les inégalités et présentant un plan d'action ajusté.

Une égalité d'accès à la qualification pour les hommes et les femmes est ainsi projetée et a pour conséquence de renforcer les dispositifs emploi-formation des entreprises concernées (moins de 600 salariés).

Outil de gestion et de mobilité des carrières, l'entretien d'évaluation annuel prend donc une nouvelle dimension et contribue à renforcer la culture compétences. En effet, formalisé et validé, l'entretien annuel d'évaluation est structuré par une négociation sur la rétribution des savoirs qui permet :

- l'actualisation des compétences ;
- la lisibilité des performances réalisées.

Ces deux attributs invitent à la réflexion...

Les salariés sont-ils vraiment « armés » pour entreprendre ces négociations ?

Les managers réalisent-ils pleinement que leur conduite de l'entretien d'évaluation ressemble curieusement à celle de leur management journalier ?

Si l'entretien se déroule en laissant une certaine marge d'autonomie au salarié, on peut supposer que le manager favorise cette même autonomie dans l'animation de son équipe. Au contraire, si l'entretien est restreint à un monologue égotique et se déroule sans prise de position, il y a fort à parier que le manager s'apparente à une « courroie de transmission ».

La richesse d'un entretien annuel d'évaluation dépend de ses « utilisateurs » et reste un exercice difficile car :

- il croise enjeux professionnels et enjeux personnels,
- il cumule esprit d'analyse et esprit de synthèse,
- il requiert maîtrise de la négociation et évitement de toute manipulation.

Cet ouvrage se propose de faire progressivement découvrir la logique qui fait évoluer un entretien d'évaluation.

La première partie explique l'utilité de l'entretien d'évaluation et présente les aspects psychologiques des acteurs impliqués. La deuxième partie rend explicites les « ingrédients » de l'entretien annuel d'évaluation et décline les différents moments de sa préparation. La troisième partie explique le côté pratique de cet entretien. Et enfin, la quatrième partie facilite l'intégration des données en proposant quelques exercices.