

Guide express

Survivez aux entretiens

annuels avec tipee!



1 À quoi sert un entretien d'évaluation ?

Un **entretien d'évaluation** n'est pas une formalité administrative, mais un outil stratégique au service de la performance individuelle et collective. Il sert à :

- Faire un point structuré sur **l'année écoulée** : réussites, difficultés, efforts.
- Donner un retour personnalisé, constructif et motivant à chaque **collaborateur**.
- Clarifier les **objectifs professionnels** à venir et les moyens de les atteindre.
- Identifier les besoins de **formation** ou d'accompagnement.
- Renforcer le lien de confiance entre **managers, RH et équipes**.
- Contribuer à des décisions RH plus justes (mobilité, promotion, reconnaissance).



Astuce tipee :

On se demande parfois «**à quoi sert l'entretien individuel annuel ?**». Si celui-ci valorise l'humain, aligne les attentes et permet de se préparer aux challenges à venir, l'entretien trouve alors son sens.

Pourquoi préparer ses entretiens ?

Parce que c'est bien plus qu'un rituel RH. **Un entretien professionnel réussi**, c'est :

- Un levier de motivation (plutôt qu'un moment gênant).
- Une opportunité de pilotage, pas juste un bilan flou.
- Une occasion d'aligner les **objectifs opérationnels** et les attentes envers les équipes.
- Et surtout... un moment de dialogue humain et constructif.

2 La check-list du manager



- J'ai bloqué une plage calme et confidentielle (sans interruptions).
- J'ai revu les objectifs fixés l'an dernier.
- J'ai collecté des faits concrets (succès, points à améliorer).
- Je me suis posé la question: "Comment cette personne a-t-elle évolué cette année?"
- J'ai préparé 2-3 questions ouvertes pour lancer l'échange.
- Je suis prêt-e à écouter sincèrement, pas seulement à évaluer.
- J'ai prévu un moment pour parler avenir (**objectifs, développement RH**).
- Je sais comment remplir ou partager le **compte-rendu, par exemple dans votre app RH**.



Astuce tipee:

Préparer un entretien, c'est montrer qu'on respecte son interlocuteur-riche.

Et côté collaborateur·trice?

Envoyez-lui aussi cette mini-liste pour l'aider à se préparer:

- "Quels sont les motifs de fierté pour moi cette année?"
- "Qu'ai-je envie d'améliorer ou de changer?"

- "Quels sont mes besoins ou attentes?"
- "Comment je me vois évoluer en 6 à 12 mois?"

Un entretien, c'est 50% d'écoute et 50% de participation active. Une application RH moderne vous aide à prévenir, impliquer et valoriser.

3 5 erreurs classiques (et faciles à éviter)

- Improviser (“On verra sur le moment...”).
- Réciter la fiche d'évaluation sans échange.
- Confondre “bilan de performance” et “développement personnel”.
- Parler uniquement de ce qui ne va pas.
- Oublier de faire un suivi après l'entretien



Astuce tipee:

Préparez une trame personnalisée dans tipee, et partagez-la en amont.

Vous évitez les blancs... et maximisez l'impact de chaque échange.

Le bon timing



Astuce tipee:

Créez un calendrier RH annuel dans votre application de planification RH pour garder une vue d'ensemble et ne rien manquer.

Entretien annuel: souvent en début d'année (de janvier à mars), peut varier selon votre activité.

Campagnes collectives RH: anticiper pour planifier efficacement vos campagnes. Généralement 3 à 4 mois avant de les lancer.

Et après l'entretien ?

- Analysez les tendances : points forts récurrents, besoins en formation...
- Alimentez vos **indicateurs RH** dans votre **app SIRH suisse**.
- Préparez des **plans d'action RH** concrets avec les managers.
- Faites un retour aux collaborateurs sur les suites de leur entretien.

Objectifs, développement et performance: le trio gagnant.

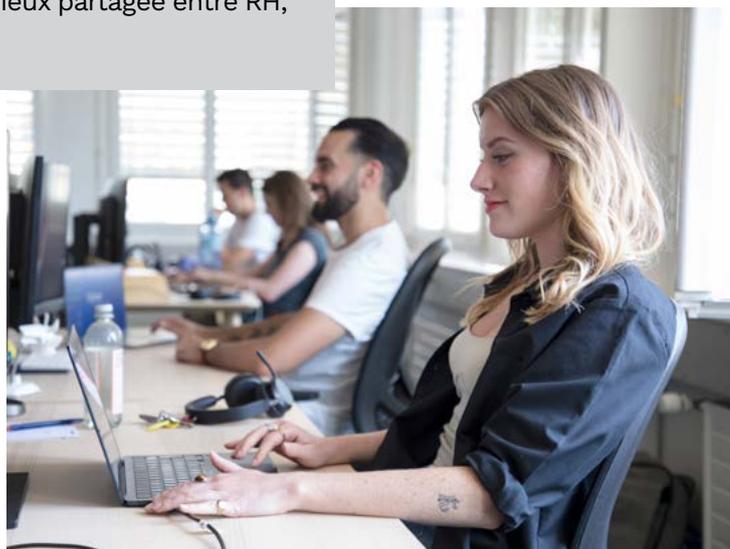
L'entretien annuel collaborateur est une occasion unique de synchroniser les attentes individuelles avec les priorités organisationnelles. En liant les **objectifs professionnels** aux indicateurs RH, on transforme un simple bilan en outil stratégique.

Un bon entretien aborde le passé (réalisations), le présent (attentes) et surtout le futur (potentiel, projection RH).

C'est aussi un moment où RH et managers renforcent leur rôle d'accompagnateur, pas juste d'évaluateur.

4 Bonus: pourquoi digitaliser avec tipee ?

- Un processus RH cadré pour chaque manager via une app simple et modulable.
- Une base de données centralisée pour vos décisions stratégiques RH.
- Une communication fluide et mieux partagée entre RH, managers et vos équipes.



**Gagnez du temps.
Gagnez en impact.**

**Et gagnez...
la paix à la fin de l'année!**

tipee