

État des lieux de l'entretien annuel en France

Transformer vos entretiens annuels pour
transformer votre entreprise



Etude sur l'entretien annuel en France
réalisée par Augmented Talent pour Elevo

Pourquoi cette étude ?

Inutiles, stressants, désagréables, les entretiens annuels n'ont plus la cote...

Chaque année ils sont le sujet de nombreux articles et tribunes qui invitent à les dépeussier.

Cependant, l'entretien annuel reste un moment central dans l'année et une étape indispensable dans la vie d'un salarié. En effet, faire le bilan de la période passée est important : cela permet de prendre du recul, de faire état du chemin parcouru et de définir les objectifs à venir. Ce moment a une très grande valeur à la fois pour le collaborateur et pour l'entreprise. C'est finalement un moment à ne pas rater !

Alors pourquoi l'entretien annuel demeure-t-il encore une corvée pour de nombreux collaborateurs ?

Pour mieux comprendre ce phénomène, il nous semblait important d'en mesurer l'ampleur en interrogeant 1500 salariés français.

Nous avons 3 objectifs en lançant cette étude :

- 1°) Dresser un panorama de la pratique de l'entretien annuel en France.
- 2°) Identifier les répercussions d'une mauvaise pratique de l'entretien annuel.
- 3°) Proposer des axes d'amélioration pour aider les DRH à redonner du sens à l'entretien annuel et, ainsi, transformer leur entreprise.



Méthodologie de l'étude réalisée par Augmented Talent pour Elevo *

Sondage auprès d'un échantillon de

1500 salariés français interrogés

via un panel on-line entre le 19 et le 28 avril 2021.

Critère d'éligibilité de 18 ans et plus, ainsi que d'activité salariée

Dans une organisation publique ou privée

employant au moins 10 personnes.

Quotas par statut,

secteur d'activité, âge, sexe et région de résidence.

Redressement statistique

afin d'assurer la représentativité par rapport aux données de référence de l'INSEE.



44%

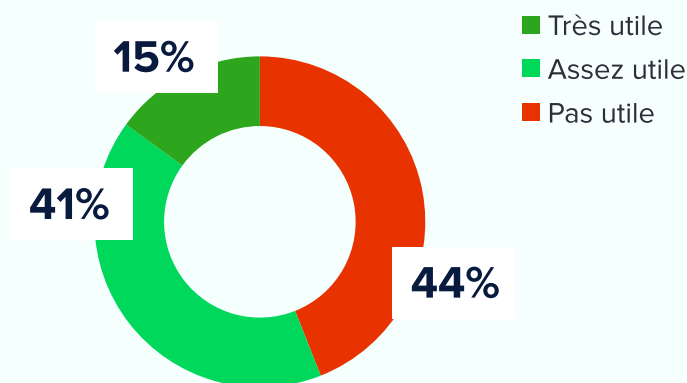
Des salariés interrogés rejettent l'entretien annuel

Trois raisons expliquent ce rejet massif :

- **La forme** : L'entretien annuel est souvent réalisé sur des tableurs ou des outils d'un autre temps.
- **Le rythme** : Une seule fois par an sans impliquer les pairs.
- **L'action** : Les salariés ne voient pas d'actions concrètes suite à l'exercice.

Utilité de l'entretien annuel

Comment avez-vous trouvé votre dernier entretien annuel d'évaluation ?



L'entretien annuel est l'un des exercices de management les plus importants en France. Pourtant, il est décrié par de nombreux salariés que nous avons interrogés.

Un entretien inutile surtout aux yeux des salariés qui ont plus de 10 ans d'ancienneté



Seulement 47% des salariés sondés qui ont plus de 10 ans d'ancienneté considèrent que l'entretien annuel est "très" ou "assez utile". Pourquoi ?

Dans les grandes entreprises, la trame de l'entretien annuel est souvent la même depuis des décennies. Ce manque de renouvellement affecte cruellement la motivation des salariés qui ont de l'expérience :

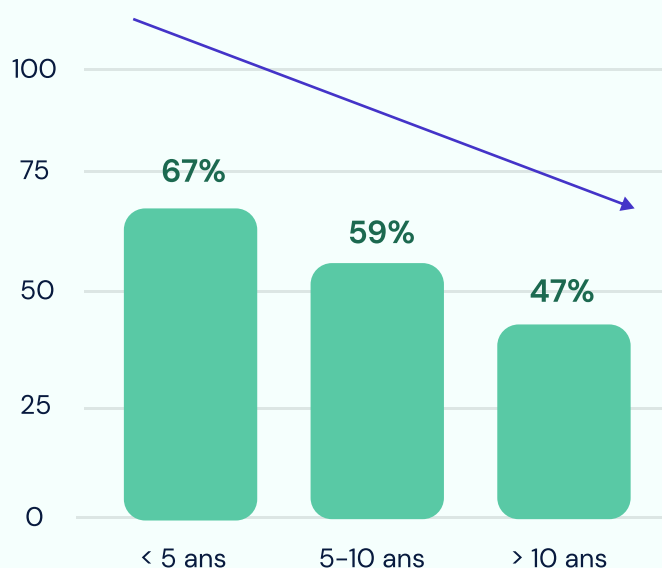
A quoi bon remplir un formulaire que l'on connaît par coeur ? Quel est l'intérêt de répondre aux mêmes questions douze années de suite ?

Cette démotivation impacte la transformation des entreprises et la fidélisation des talents : en effet, comment innover quand les salariés les plus expérimentés rejettent un process RH si stratégique ? Comment les retenir quand ils montrent des signes de démotivation ?

En réinventant vos entretiens annuels, vous redonnerez du sens au travail de vos salariés.

Utilité x Ancienneté

% entretien d'évaluation "très" ou "assez" utile selon l'ancienneté des salariés

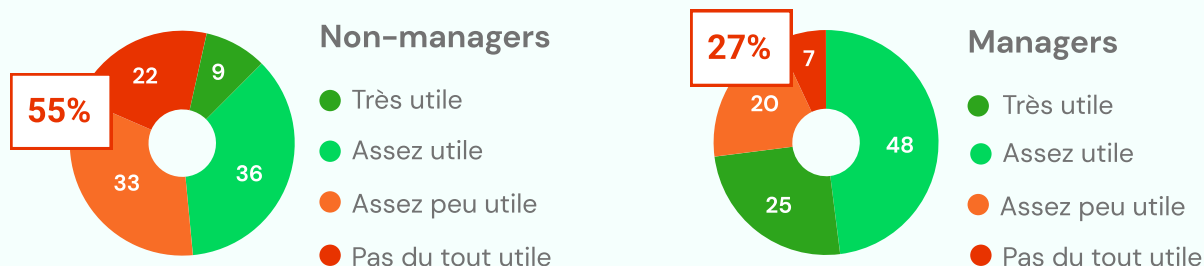


Les salariés les plus expérimentés sont ceux qui dénigrent le plus l'entretien annuel.
Comment allez-vous les fidéliser s'ils sont démotivés ?

Des entretiens annuels mal compris par les non-managers *

Utilité de l'entretien annuel

Comment avez-vous trouvé votre dernier entretien annuel d'évaluation ?



On observe une réelle scission entre les managers et les non-managers concernant la perception de l'entretien annuel : les non-managers sondés sont 55% à trouver l'exercice "peu utile" ou "inutile" contre 27% des managers. Que révèle cet écart ?

Si les managers comprennent les bénéfices de l'entretien annuel, ils ne les expliquent pas assez à leurs collaborateurs.

Ce manque de communication soulève une problématique plus générale : **comment transformer son entreprise si la communication entre managers et collaborateurs est complexe ?**

En repensant votre process d'entretiens annuels, vous allez ramener du dialogue au sein de votre organisation, un facteur clé de transformation.



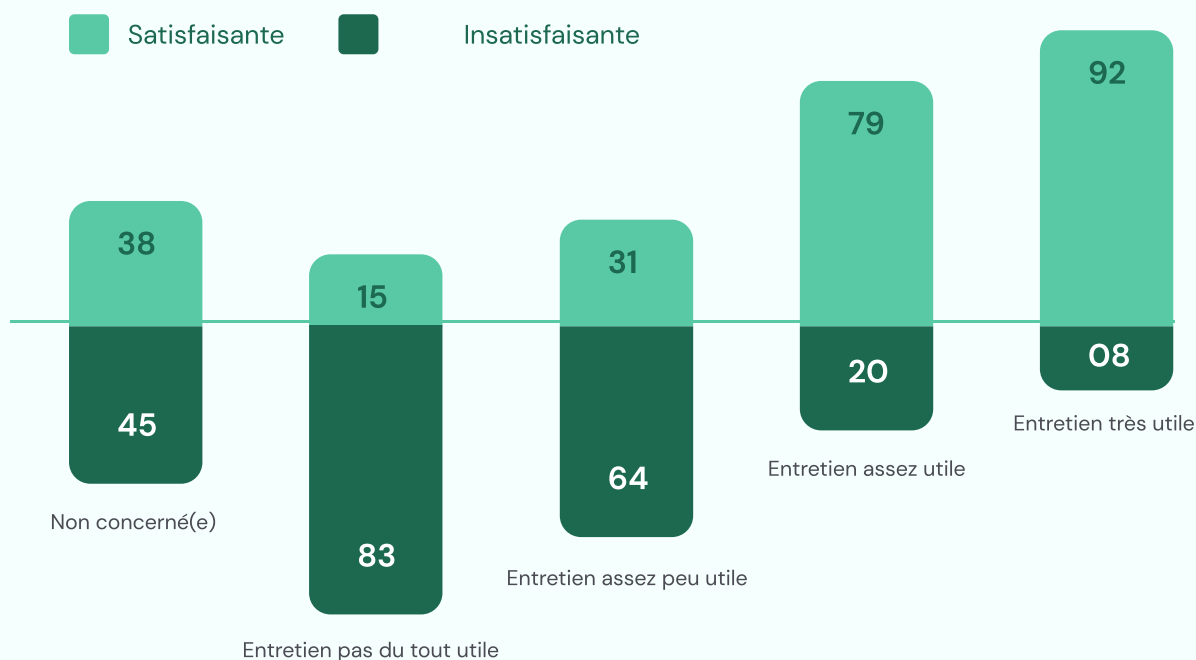
Les non-managers rejettent beaucoup plus l'entretien annuel que les managers. Un constat inquiétant quand on sait que l'entretien annuel est un moment d'échange constructif entre un manager et son collaborateur !

L'utilité de l'entretien annuel corrélée au sentiment de reconnaissance des performances individuelles



Utilité de l'entretien x Reconnaissance

% qui trouvent que la reconnaissance des performances individuelles dans leur organisation est ...



Les salariés interrogés jugeant l'entretien annuel "pas du tout utile" sont majoritairement insatisfaits de la reconnaissance de leurs performances individuelles.

Que dit cette statistique ?

L'entretien annuel n'est pas seulement un exercice permettant d'évaluer la performance, il est aussi **un formidable levier de reconnaissance.**



Pour cela, nous vous conseillons de **mettre en place ces deux actions** :

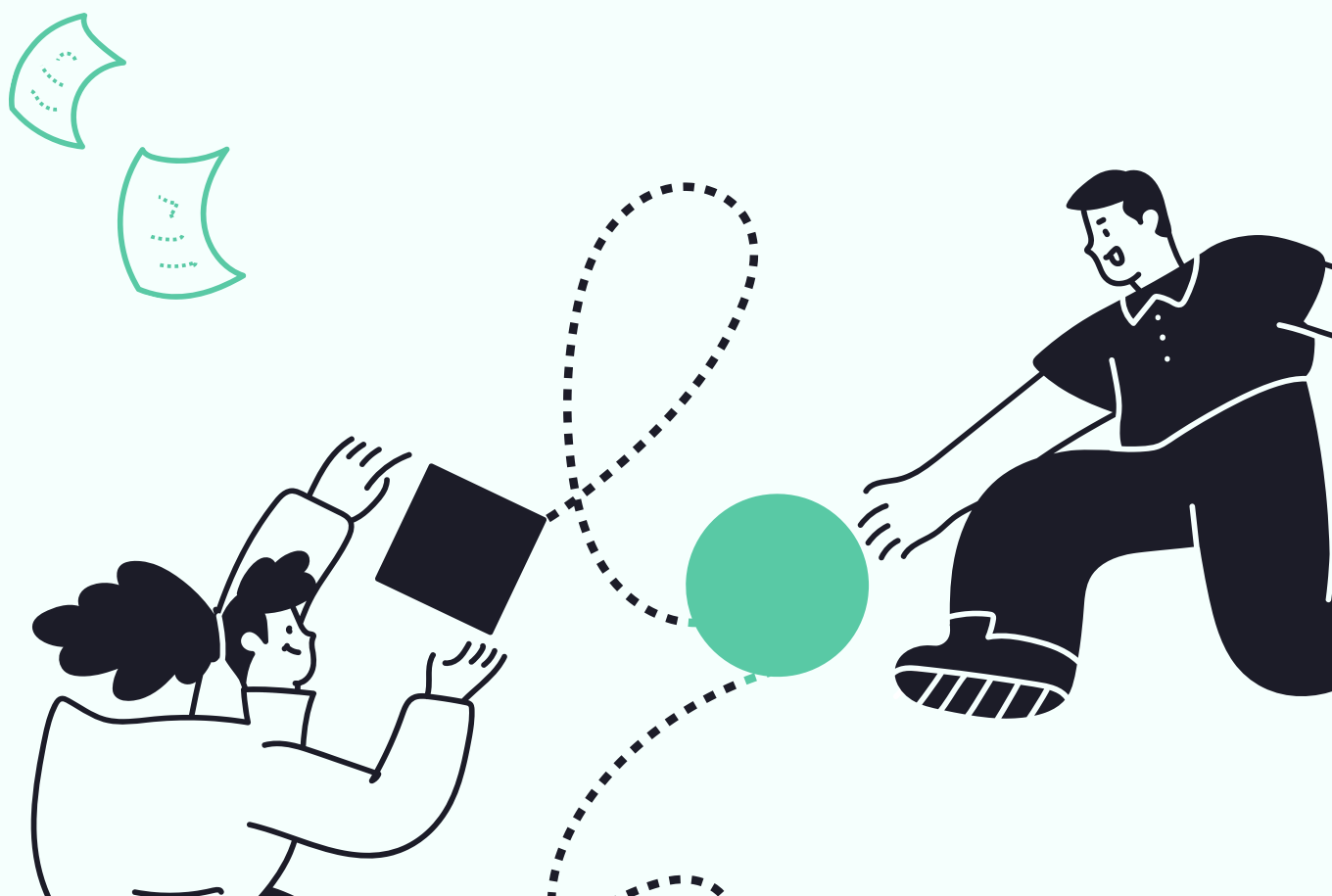
Intégrez à votre trame des questions permettant de célébrer les victoires et l'atteinte des objectifs.

Evitez de parler rémunération. L'éventualité d'une augmentation perturbe le cours normal de l'exercice et peut générer des tensions.

Pour transformer votre entreprise, il est vital de reconnaître les performances individuelles et l'entretien annuel, s'il est bien structuré, est un incroyable outil de reconnaissance !



Les collaborateurs sondés, qui considèrent que l'entretien annuel n'est "pas du tout utile", sont majoritairement en manque de reconnaissance. C'est grave quand on sait que la reconnaissance est un facteur d'engagement.

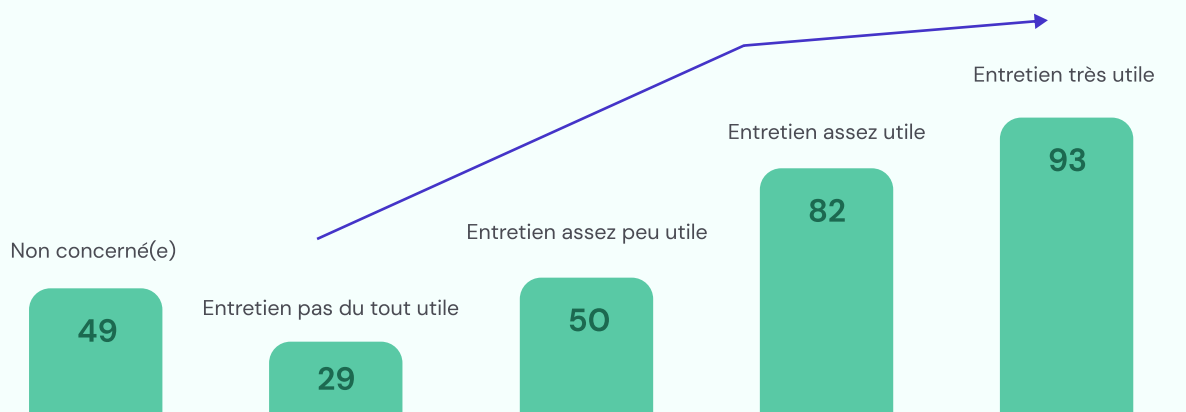




Des objectifs stratégiques peu clairs pour les salariés rejetant l'entretien annuel

Utilité de l'entretien x objectifs stratégiques

% qui trouvent que les objectifs stratégiques de leur employeur sont "très" ou "assez" clairs



Les collaborateurs sondés trouvant l'entretien annuel "inutile" sont seulement 29% à estimer que les objectifs stratégiques de leur employeur sont "très" ou "assez clairs".

Inversement, quand l'entretien annuel est qualifié de "très utile" par les salariés, les objectifs de l'entreprise sont compris par 93% d'entre eux.

Comment expliquer ce phénomène ?

Un entretien annuel bien mené permet d'échanger sur les objectifs individuels et les objectifs de l'entreprise, et de s'assurer de leur bon alignement.

En ce sens, l'entretien annuel est un outil d'alignement stratégique pour toutes les entreprises soucieuses d'innover.

Mal structuré, l'entretien annuel a de fortes répercussions

économiques : en effet, comment une entreprise peut-elle atteindre ses objectifs business si ses salariés ne connaissent pas les attentes de leur équipe dirigeante ?

L'entretien annuel est donc bien plus qu'un moment d'échange à un instant T : **il est un outil contribuant à la bonne santé d'une entreprise.**



Les salariés qui rejettent le plus l'entretien annuel sont ceux qui comprennent le moins les objectifs stratégiques de leur employeur.

Comment leur travail peut-il faire sens s'ils ne savent pas où va leur entreprise ?



Comment redonner du sens à la pratique de l'entretien annuel ?

L'entretien annuel classique est un exercice souvent trop formel, préparé sur des outils d'un autre temps et lié aux questions d'augmentation et de rémunération. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que beaucoup de salariés français sondés boudent l'exercice !

Pour faire évoluer votre pratique et réengager vos collaborateurs, Elevo vous conseille de vous focaliser sur ces 3 points :

- La forme, en adoptant un outil spécialisé dans la gestion des entretiens.
- Le rythme, en proposant à vos salariés d'autres moments d'échange.
- Les actions, en mettant en place des initiatives impactantes suite aux campagnes d'entretiens et en phase avec les besoins de votre entreprise.

« L'entretien annuel ne doit pas être abandonné, mais revu de sa conception à sa finalité et associé à d'autres périodes d'entretiens pour assurer le bon suivi des collaborateurs. En effet, pourquoi demander des souhaits de formation si vous ne les considérez pas ? Si vous ne pouvez y répondre favorablement, il vous faudra expliquer pourquoi et, dans la mesure du possible, proposer une alternative. L'entretien annuel est très formel et gagnerait à devenir trimestriel ou semestriel, ce qui permettrait de capitaliser sur la relation construite avec les salariés. Sinon, ceux-ci risquent de se désengager et les conséquences financières pour l'entreprise peuvent être lourdes. »



Etienne le Scaon et Thibault Vilon, Co-fondateurs d'Elevo

Sondage pour faire le bilan de la pratique de l'entretien annuel dans votre entreprise











Je télécharge





Elevo a créé une solution innovante qui positionne le management de la performance et des talents comme un processus au cœur de l'activité, ce qui a un impact sur la performance globale de l'entreprise. Dans un contexte post-crise, Elevo accompagne les entreprises dans la mise en place de nouvelles méthodes de management pour plus d'engagement chez les collaborateurs et managers.

 Entretiens et évaluations	 Suivi agile de la performance	 Feedback 360°
 Sondages	 Onboarding et Offboarding	 Parcours de carrières
 Evaluations managers	 Gestion des formations	 People Analytics & Talent Mapping



Demander une démo gratuite ▶

Accueil | Objectifs | Mon équipe

Entretien Annuel 2022
Entretien de Romain Roux

Plus d'options

Quelques informations avant de commencer
C'est l'heure de votre entretien avec votre manager !

Attirer de meilleurs talents

- Améliorer la marque employeur
- ✓ Réduire le coût des recrutements de 15%
- Réduire la durée des recrutements de 12 à 8 semaines

Ajouter un KPI ou un sous-objectif...

Avancement objectif : 65%

Quelques informations avant de commencer
Objectifs courants
[Bilan et plan d'action](#)
Nouveaux objectifs pour la période à venir
Partager vos commentaires
Signatures

Rendez-vous en personne

Programmer un rendez-vous