
Programme de Formation

ENTRETIEN-ANNUEL - 1 Jour

Moment privilégié de gestion de la performance, des compétences et de la motivation de ses collaborateurs. Ce moment clé se doit d'être en cohérence avec les objectifs et les valeurs de la société de même qu'avec ceux de l'évaluateur et de l'évalué.

Organisation

Durée : 8 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Formateur :

Contenu pédagogique



Objectifs pédagogiques

Les outils de cette formation vous font découvrir comment ...

- Communiquer en puissance et respect
- Poser le cadre constructif de l'entretien
- Respecter le protocole de l'entretien annuel au mieux
- Susciter davantage d'ambition pour cet entretien d'évolution et gagner en confort
- Prendre conscience de mon rôle dans cet acte de management, du sens et des enjeux de celui-ci
- Préparer l'évaluation de ses collaborateurs
- Assurer le suivi d'un entretien annuel
- Donner du feedback à son collaborateur
- Établir, co-écrire des objectifs d'évolution
- Mener efficacement cet entretien d'évolution
- Clôturer positivement l'entretien



Description

Contenu / Bénéfices

- Levée des freins et récolte des attentes
Un bon entretien annuel est un entretien qui...Les risques d'un entretien annuel sont ...
- **Introduction à l'entretien** : - Poser le cadre, choisir l'endroit, disposer d'un pitch pour gérer la sécurité de l'évaluateur - Décrire ce que c'est, ce que cela n'est pas, pour sécuriser le collaborateur - Susciter un moment d'échange en « Off »
- **Pendant l'entretien** : 1) Savoir réagir face à des situations moins faciles : le « Worth Case » 2) Donner du feedback conditionnel, stimulant et précis 3) Fixer des objectifs MALINS et les co-créer
- **Conclure l'entretien** : - Fournir de la reconnaissance - La technique du Hamburger - Susciter un plan d'action
- Mise en pratique et prise de conscience. - Gestion de son émotionnel et de son interprétation.
- Conclusion et plan d'action

GOÛTER LE P.E.P.S. DE NOS INTERVENTIONS



PRAGMATIQUES
ENERGIQUES
PERTINENTES
SIMPLES



Modalités pédagogiques

Méthodologie / Activités

- Intelligence collective et panneaux co-crédés à synthétiser Discussion croisée
- Présentation et échange avec les participants (bonnes pratiques)
- Coaching en sous-groupe d'un évaluateur (et) ou d'un évalué qui pratique « la pire situation » Analyse par le groupe
- Exercice du jet d'objet avec et sans feedback. Présentation et exercice des différents types de feedback
- Définition rapide de l'acronyme M.A.L.I.N.S. Puis exercice du téléphone arabe par groupe de 4
- Échange de bonnes pratiques
- Théâtre action avec participation de chacun
- Outil de vérification assertive de son interprétation

- Réflexion individuelle et partage

LES MÉTHODOLOGIES D'ALIAS

Nous voulons rendre l'apprenant actif et concerné



Moyens et supports pédagogiques

- Fiches digitales "syllabus" pour chaque outil
- Fiches exercices ou préparation jeux de rôle



Prérequis

Aucun prérequis



Profil du formateur