

---

# 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-crés 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

## 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