

CODE WEB : MAN10SF

PRIX : à partir de 860 € net de taxes

Durée : 7 heures (1 jour) en présentiel ou distanciel

Public visé

Encadrement
Responsables d'un service ou d'une équipe

Participants : 4 à 10

Prérequis

Aucun prérequis

Equipe pédagogique

Formation dispensée par un expert en management / RH

Objectifs pédagogiques

Comprendre le cadre juridique, stratégique et psychologique de l'entretien annuel

Évaluer le travail, le comportement, la compétence et le besoin en formation d'un collaborateur

Savoir utiliser l'entretien annuel comme vecteur de motivation et comme outil d'accompagnement : vaincre les résistances, gérer les difficultés, anticiper les pièges

Moyens pédagogiques et techniques

Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation
Documents supports de formation
Exposés théoriques
Études de cas concrets
Jeux de rôles

Evaluation et suivi de la formation

Feuilles de présence
Évaluation des acquis durant la session sous forme d'exercices
Formulaires d'évaluation de la formation
Attestation de formation

Conduire l'entretien annuel

Apprendre à construire le cadre de l'entretien annuel et s'en servir comme d'un vecteur d'accompagnement, constructif tant pour l'entreprise que pour le collaborateur.

Contenu de la formation

- **Module 1 Le cadre de l'entretien**
 - ✓ Collecter les prérequis : cadre juridique, organigramme, fiche de fonction, comptes-rendus des années antérieures, élaboration des objectifs
 - ✓ Structurer ses entretiens : exploration du questionnaire, bilan de l'évalué, bilan de l'évaluant, expression des souhaits, proposition de missions nouvelles, encouragements et renforcements positifs
 - ✓ Exploiter l'entretien comme thermomètre et comme indicateur d'informations précieuses
- **Module 2 L'évaluation des performances**
 - ✓ Mesurer la performance et la motivation : savoir quantifier sans enfermer un collaborateur dans un système de notation scolaire
 - ✓ Négocier les axes de progrès prioritaires : fixer des objectifs ambitieux, réalistes, motivants et pertinents. Identifier les besoins réels de formation
 - ✓ Accompagner un collaborateur tout au long de l'année de façon cohérente : maintenir un dialogue ouvert et constructif
- **Module 3 La gestion des difficultés**
 - ✓ Aider l'évalué à transformer ses griefs en propositions constructives : éviter les dérapages
 - ✓ Faire fondre les résistances au changement : rétention d'information, dérobades, mutisme obstiné, mauvaise foi, tentative de manipulation ou de chantage affectif
 - ✓ Gérer les agressions : saisir les demandes émotionnelles enfouies sous les demandes rationnelles et les angoisses dissimulées sous les accusations