



Optimisons la relation à l'autre

"Puissance 2" Entretien annuel de développement

L'entretien annuel individuel avec ses collaborateurs est un moment d'échange privilégié et délicat.

Il peut enclencher ou non la motivation pour l'année à venir.

Il s'agit d'acquérir le savoir-faire de l'entretien, en maîtrisant une méthodologie, et d'acquérir le savoir-être idéal afin de faire de cet entretien un moment d'échange positif où chacun sortira enrichi et satisfait, prêt à évoluer.

CONTEXTE

L'entretien annuel individuel avec ses collaborateurs est un moment d'échange privilégié et délicat.

Il peut enclencher ou non la motivation pour l'année à venir.

Le but de mener des entretiens individuels à tous les échelons de son entreprise est d'avoir un état des lieux de son propre capital humain et de prendre les moyens de l'optimiser afin de gagner en performance.

Par ailleurs, le cadre de la nouvelle loi sur la formation et plus particulièrement avec l'arrivée du DIF (Droit Individuel à la Formation) impose une nouvelle démarche de concertation auprès de ses collaborateurs en vue d'une co-construction du plan de formation.

Il y a donc lieu d'optimiser ce moment privilégié dans l'année où il sera question de faire le point entre la stratégie que poursuit l'entreprise et l'ensemble des compétences qui la servent. Il s'agit d'acquérir le savoir-faire de l'entretien, en maîtrisant une méthodologie, et d'acquérir le savoir-être idéal afin de faire de cet entretien un moment d'échange positif où chacun sortira enrichi et satisfait, prêt à évoluer.

POUR QUI ?

Cette formation concerne tout dirigeant, cadre dirigeant ou agent de maîtrise, amené à conduire un entretien annuel de développement, ou tout autre entretien.

OBJECTIFS

L'objectif de cette formation est de permettre au manager d'innover dans un nouveau mode de pensées, d'acquérir un nouveau style de management à la fois élégant et efficace pour initier les changements attendus.

Il s'articule sur trois axes principaux :

■ **Savoir faire** : positionner l'entretien dans le temps, avant, pendant, après l'entretien, savoir utiliser des outils pertinents afin d'avoir une cohérence dans l'approche et une méthodologie de retour de l'information. Qu'est ce qu'une compétence, comment faire le lien avec la formation ?

■ **Savoir être** : dans une communication interpersonnelle efficace permettant aux interlocuteurs d'avoir un réel échange constructif : prise de conscience du mode de fonctionnement de chacun, des freins, des résistances, des attentes. Savoir gérer les objections, conflits, les craintes. Apprendre à créer un rapport de confiance, afin de trouver un cadre commun de développement.

■ **La puissance** : se positionner soi-même dans sa vision, sa stratégie, ses valeurs. Savoir gérer ses propres états internes, repérer ses à priori, ses émotions. Trouver son propre style de management... Gagner en efficacité.



Optimisons les outils de l'entretien annuel de développement

- **Comprendre** le bien fondé de cet entretien, son importance dans la vie de l'entreprise, comprendre qu'il est la base de la performance de l'entreprise et donc de sa pérennité.
- **Comprendre** également qu'il est une étape importante pour l'évolution de tout projet professionnel.
- **Comprendre** ses propres difficultés par rapport à cet entretien, en tant que récepteur, puis acteur (Comment je le vis avec mon N+1, comment je le vis avec mon N-1).
- **Acquérir** la méthodologie de l'entretien, s'approprier les outils existants ou en créer de nouveaux.
- **Comprendre** les valeurs et les croyances qui nous animent autour de cet entretien
- **Savoir faire** le lien entre les compétences acquises, les compétences transférables et les besoins en formation.
- **Faire** des Feedbacks pertinents et compris.
- **Créer** la motivation à changer, évoluer.
- **Développer** sa capacité managériale : faire passer tout message, créer l'interactivité, gérer un conflit, mener tout type d'entretien...

METHODOLOGIE

Chaque thème sera abordé avec des apports théoriques, une démonstration et un document explicatif. Ensuite une mise en pratique par un travail trois par trois, permettant à chacun d'être à tour de rôle: sujet, intervenant et observateur.

Il s'agira de travailler sur le savoir faire avec une trame donnée mais aussi surtout de permettre aux participants de s'approprier le comportement idéal pour un véritable échange de qualité.

Cet apprentissage aura des retombées sur tout autre comportement managérial.

L'entretien individuel étant par essence même un feedback, la pratique en live de cet outil tout au long de cette formation permettra à chacun de se l'approprier pleinement.

La troisième journée est une journée de rappel où chacun viendra évoquer ses réussites ou ses difficultés après pratique réelle de l'entretien. Pédagogie revisitée après la vérité de la pratique.

L'intervenante : Florence LEVAIN, Coach de formation et maître Praticien en PNL Programmation Neuro Linguistique partagera ses outils de conduite de changement et d'accompagnement, de façon à inviter les managers à devenir un peu plus "manager Coach".

ORGANISATION PRATIQUE

Formule de 3 JOURS 21H espacés chacun d'une semaine permettant au participant de pratiquer son apprentissage entre les sessions et d'enrichir ces dernières des succès ou difficultés rencontrés.

Formation inter entreprise : nous faire part de vos besoins individuels pour créer un groupe.

Formation intra entreprise : nous consulter pour un devis à la carte.

Training individuel : à l'issue de cette formation, il est possible de prévoir des séances individuelles à la carte selon les objectifs opérationnels de chacun ou les difficultés individuelles rencontrées.

BUDGET PREVISIONNEL

Après un diagnostic précis de vos besoins, un devis adapté vous sera remis dans les plus brefs délais.

Dates et Horaires

Les dates et horaires se construisent en fonction de vos demandes.
Merci de nous contacter .



optimisation

Boulogne-sur-Mer
Tél : 03.21.105.106

Portable : 06.14.27.34.39
flevain@rh-optimisation.fr
www.rh-optimisation.fr

L'homme est le meilleur de l'entreprise

