



FORMATION PRÉPARER ET CONDUIRE L'ENTRETIEN ANNUEL LUI DONNER UN NOUVEAU SOUFFLE



Management



Blended
 présentiel/distanciel



11 heures

CIBLE ET PRÉ-REQUIS

- Tout manager en situation de conduire des entretiens annuels

OBJECTIFS

- Donner du sens à l'entretien, trop souvent perçu comme une contrainte !
- Dédier du temps et de l'attention à la préparation de part et d'autre
- Acquérir des méthodes et outils pour conduire et enrichir l'échange, pour dépasser d'éventuels freins, points de blocage
- Organiser un suivi et un accompagnement tout au long de l'année

FORMAT ET MODALITÉS DE DIFFUSION

Format recommandé par l'équipe pédagogique : 11 heures de formation en **blended learning**, réparties sur 2 mois.

- 1 jour présentiel (7H)
- un parcours e-learning (2H)
- une classe virtuelle REX (2H)

Cette formation peut être réalisée en 100% distanciel.

Délai d'accès : à définir avec le client

Apprenants en situation de handicap : nous contacter en amont pour envisager les solutions adaptées.

PÉDAGOGIE

Méthodes pédagogiques participatives et ludiques, alternant jeux de rôles débriefés à partir de « cartes techniques » - exclusivités du Gymnase -, quiz et productions créatives en équipes, apports méthodologiques pratiques, partage d'expérience, co-construction de plan d'actions et mémos de mise en œuvre.

- pédagogie inversée (faire puis formaliser l'acquis)
- apprentissage vicariant : observer puis pratiquer.

PROGRAMME

#Onboarding

- Présentation du parcours et du groupe (ice beaker), recueil des attentes
- Premier exercice de lancement de la formation

#1 Préparer l'échange :

« **ce qui se conçoit bien s'énonce clairement.** » (*Boileau*)

- La préparation du collaborateur : l'engager dans la démarche en amont
- La préparation du manager :
 - ∴ Rassembler les informations utiles
 - ∴ Formaliser des objectifs réellement SMART : résultats attendus, indicateurs, mode de suivi
- 4 conditions de « bonne conduite »

#2 Conduire l'entretien annuel : du constat à la projection dans l'avenir

- La communication factuelle et positive pour un échange constructif
 - ∴ Impliquer pour faire émerger les constats, idées, propositions, solliciter le feedback du collaborateur (règle 70/30)
 - ∴ 5 incontournables pour formuler des feedbacks qualitatifs
 - ∴ Dresser un KISS commun (Keep, Improve, Start, Stop)
 - ∴ Faire adhérer aux objectifs, co-définir les indicateurs, le mode de suivi et d'auto-supervision
 - ∴ Créer des conditions de réussite : co-construire des solutions, définir un plan d'accompagnement
 - ∴ Dépasser les éventuelles tensions, lever les freins
 - ∴ Impulser un nouvel élan à l'entretien : « faire un pas de côté » pour aborder une question sous un angle différent, formuler un feedback positif inédit, fixer des nouveaux objectifs de développement individuel...
- La conclusion orientée sur l'avenir

#3 Accompagner le collaborateur dans l'atteinte des objectifs, tout au long de l'année

- Assurer un suivi de la pertinence des objectifs
- Réaliser des points individuels réguliers : rythme et contenu

#Offboarding REX

- Partage, entre pairs, des mises en pratique terrain
- Synthèse collaborative des acquis, focus sur les points clés à retenir
- Actualisation du plan de développement individuel

#Ressources : chaque participant repart avec...

- Un support de synthèse PDF enrichi des productions du groupe
- Une feuille de route individuelle avec un plan d'action personnalisé pour intervenir en situation réelle