



Mener un entretien individuel – entretien d'évaluation

Une conduite efficace des entretiens individuels favorise la prise de décision, l'autonomie et la motivation chez le collaborateur. Ces entretiens ou feed-back se donnent en entretien de fonctionnement, en bilan de compétences, en entretien de développement annuel, à la suite d'une demande de mobilité interne, au travers de fixation d'objectifs, ... Cette méthode de « leadership participatif » est une méthode hyper pratique dont la formation s'appuie sur des mises en situation tirées de cas vécus par les participants. Cette formation vise aussi les entretiens de retour d'absentéisme

Le formateur doit rencontrer les responsables pour partager avec eux les objectifs de la formation et le contenu de l'entretien d'évaluation utilisé dans l'entreprise

Cette formation a déjà été mise en œuvre dans différentes entreprises du secteur alimentaire et fait partie intégrante de la formation « manager coach ».

Objectifs :

- ◆ Aider à développer les compétences relationnelles par une connaissance technique des méthodes de coaching (attitude coach)
- ◆ Aider à acquérir des outils et des techniques pertinents de communication positive et constructive
- ◆ Aider à s'entraîner à donner davantage de signes de reconnaissance ou d'encouragement à leur collaborateur
- ◆ Aider à faire passer des messages difficiles tout en veillant à la motivation et à l'implication du collaborateur
- ◆ Aider à fixer des objectifs SMART+S

Contenu :

Grâce à cette formation, les participants sauront maîtriser les points essentiels suivants :

- Le fonctionnement de la communication – ses outils et ses règles pour mener un entretien individuel (l'art de poser les bonnes questions, l'empathie, ...)
- Le feed-back et l'attitude coach
- La méthode DiSC (tous les collaborateurs sont-ils les mêmes ?)
- l'AT pour mieux comprendre notre comportement
- Le triangle de Karpman et le rôle que nous y jouons
- Comment mener un entretien de manière assertive
- Les entretiens de fonctionnement, de décision, de délégation
- L'entretien en bilan de compétences
- L'entretien d'évaluation ou de développement : sa technique et les pièges à éviter

Public concerné :

Tous les membres de l'entreprise appelés à conduire des entretiens individuels

Déroulement de la formation :

Cette formation, de maximum 8 participants, combine l'apprentissage par la mise en situation et des études de cas réels tirés de situations vécues.

Durée de la formation : 2 jours