

# FORMATION

## L'entretien annuel

Comment en faire un moment attendu et recherché plutôt qu'un passage obligé pour le manager et le collaborateur

### Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les participants sauront :

- Identifier les enjeux et finalités de l'entretien annuel
- Distinguer les pratiques d'entretiens annuels contre-performantes de celles qui œuvrent pour l'amélioration continue et font évoluer les situations, la performance, l'envie de s'investir, la QVT et le dialogue social
- Préparer et conduire un entretien annuel qui permet de cerner ensemble ce qui ne va pas, les raisons, des dysfonctionnements plus larges et les actions correctives à mettre en place

### Programme

- **Connaître les facteurs qui font ou défont la performance, la mobilisation, l'amélioration continue, la QVT et le dialogue social**
  - Accéder à ce que révèlent les recherches et observations les plus récentes
  - Comprendre pourquoi l'entretien annuel doit évaluer l'individu et la situation de travail
  - Connaître les 8 facteurs nécessaires à la performance globale
- **Mieux cerner les enjeux et les objectifs de l'entretien annuel pour le salarié, pour le manager, pour l'entreprise**
  - Développer la performance, la mobilisation, l'amélioration continue, la QVT, le dialogue social, la collaboration entre le management et les collaborateurs
  - Mesurer et analyser ensemble les résultats en terme de travail réalisé, de performance économique, de sécurité, santé et qualité de vie au travail
  - Repérer les dysfonctionnements, les problèmes récurrents
  - Identifier les améliorations, le périmètre de subsidiarité et les actions à mettre en œuvre
  - Identifier les changements à venir, les nouveaux objectifs, les façons de s'y préparer
- **La préparation, la conduite et le suivi de l'entretien annuel collaboratif**
  - La préparation de l'entretien annuel par le collaborateur, par le manager
  - Le déroulement de l'entretien annuel : le cadre, les étapes, les conditions
  - Les grilles de questionnement permettant l'évaluation du collaborateur et de la situation de travail

### Public concerné

Tout manager amené à réaliser des entretiens annuels.

### Pré-requis

Aucun pré-requis n'est nécessaire pour suivre cette formation même s'il est intéressant que cela soit couplé avec une connaissance des fondamentaux du management.

### Modalités

Durée : 2 jours

Tarif : entre 1 500€ H.T. & 1 600€ H.T. et hors frais/ jour selon le public concerné.

*Un devis sera réalisé suite à l'étude du besoin précis.*

### Les + de la formation

Les savoirs, savoir-faire et être transmis sont issus de 20 années de pratique, d'accompagnements, de formations d'entreprises, de leurs cadres et managers.

A ce savoir-faire empirique s'ajoutent plusieurs années de recherche sur les facteurs et conditions qui font que l'homme au travail va donner son meilleur, développer sa capacité d'adaptation face aux contraintes, rebondir face au changement, développer son ingéniosité et son agilité.

# FORMATION

- Les grilles d'analyse de la matière recueillie pour faire de l'entretien annuel un outil de management et d'amélioration continue pour l'entreprise, tout au long de l'année
- Les actions nécessaires, pour maintenir et suivre tout au long de l'année la collaboration entre le manager, son collaborateur et les différents services concernés
- **Identifier les savoir-faire nécessaires pour conduire un entretien d'évaluation du travail et de la situation de travail**
- Savoir créer un climat de bienveillance et de confiance propice à l'échange, au dialogue
- Savoir dire ses constats, son analyse de la situation avec affirmation bienveillance et pédagogie de manière à préserver le dialogue
- Savoir favoriser l'expression des questions, incompréhensions, craintes, ressentis, désaccords sans craindre cette expression
- Savoir repérer les ressorts de la motivation chez son collaborateur
- Savoir transformer les différences de points de vue, les difficultés, les éventuelles tensions en moments de recherche, de créativité et d'élaboration de solutions
- Savoir écouter et analyser les propos entendus
- Savoir provoquer une co-réflexion, une posture active chez ses interlocuteurs
- Savoir co-résoudre selon les principes de subsidiarité et de suppléance
- Savoir détecter les signaux de mal-être et agir avec pertinence
- Savoir quelle posture relationnelle tenir

## Pédagogie

La pédagogie utilisée associe :

- des apports de connaissances, de savoir-faire, d'outils ...
- l'écoute des participants
- l'analyse avec eux de ce qui, dans leur expression, relève de : représentations ou d'aprioris ; de refus quant au rôle et aux responsabilités à assumer ; de besoin de précisions, compléments de savoirs ou savoir-faire ; ...
- la réflexion collective autour de ce que leurs propos révèlent : que peut-on en faire ; quelles sont les solutions possibles ?
- la réflexion/recherche de façons de résoudre à partir de situations concrètes
- la mise en pratique d'outils, savoir-faire, via des simulations

Cette pédagogie vise :

- le développement des savoirs et savoir-faire managériaux mais aussi de la capacité de réflexion et d'analyse comme celui de l'autonomie
- de permettre à chacun de faire le point sur ses acquis, ses axes de vigilance, ses axes de progrès

Aujourd'hui, la performance de l'entreprise dépend avant tout de l'investissement des équipes, du plaisir qu'elles prennent au travail, de leur ingéniosité et de leur efficacité.

Là où l'entretien annuel est censé impliquer les salariés dans l'analyse des situations et s'appuyer sur l'intelligence collective du manager et du collaborateur, force est de constater qu'il génère souvent des difficultés et de la déception de part et d'autre.

La recherche et les observations menées sur le terrain nous montrent pourquoi ces dispositifs sont souvent contre-productifs. Elles nous révèlent aussi que certaines façons de faire, plus inédites, provoquent une réelle collaboration et contribuent fortement à l'amélioration de la performance, au bien-vivre le travail et la relation du collaborateur et du manager.

Nous avons étudié, expérimenté et répertorié ces pratiques. C'est ainsi que sont nés les 8R©.

Les étudier permet d'analyser ses propres pratiques et de mieux cerner celles qui sont efficaces, celles qui risquent d'être néfastes. On identifie dès lors ses axes de progrès et les actions à mettre en œuvre pour rendre son entretien annuel plus efficace.

# FORMATION

---

## Suivi et évaluation

Nous évaluons nos formations par plusieurs canaux : oral en cours et fin de session et via un questionnaire à chaud. Trois mois après la fin de la formation, nous reprenons contact avec les participants et/ou le donneur d'ordre pour réaliser une évaluation à froid.

Une attestation de formation est remise au stagiaire ou à l'employeur en fin de stage.

## Conditions accès des personnes handicapées

Cette formation est ouverte à tous et des moyens seront déployés et adaptés selon le besoin : présentiel ou distantiel, salle, locaux.

