

## CONDUIRE UN ENTRETIEN ANNUEL DE DÉVELOPPEMENT

### Objectifs :

Mener avec méthode un entretien de face à face, destiné à installer ses collaborateurs sur une voie de progrès dans une relation gagnant / gagnant. Faire de cet entretien annuel un outil relationnel de qualité et un outil de management autonomisant, favorisant la croissance

### Personnes concernées :

Cadres, dirigeants, DRH, toute personne amenée à conduire des entretiens annuels d'appréciation

### Méthode Pédagogique :

Active et participative, basée sur l'alternance d'apports théoriques et l'analyse de situations concrètes rencontrées par les participants. Exposés théoriques et travaux de groupe, débats, études de cas, mises en situation et/ou jeux de rôle avec mise oeuvre de moyens audiovisuels

### Évaluation :

Exercices pratiques, simulations. Questionnaire. Remise d'une attestation de stage

### Programme :

Présentation individuelle et définition des attentes de chaque participant à partir de l'expérience de chacun

L'entretien d'évaluation et de développement :

- Un acte essentiel de management
- Les conditions de la réussite d'un entretien
- Les trois pôles de l'entretien
- L'auto-diagnostic
- Le processus de croissance personnelle et les étapes du développement

Les attitudes du manager face aux différents profils de collaborateurs :

- Dépendant
- Contre dépendant
- Indépendant
- Inter-dépendant

Le processus de l'entretien annuel :

- L'annonce
- La préparation bilatérale
- L'accueil
- Le bilan positif
- Le bilan négatif
- Les objectifs de progrès
- Les perspectives d'avenir
- La synthèse écrite
- Le rendez-vous à 6 mois

Éviter les pièges et les dérives possibles

Mesurer le degré de satisfaction du collaborateur

Améliorer la qualité de l'entretien

Utiliser des supports adaptés

Outils complémentaires :

- Le processus de concrétisation des objectifs
- Les messages contraignants et les messages permissifs

Durée : 3 jours  
21 heures