

ENTRETIENS DE FONCTIONNEMENT & EVALUATION

"Diriger et apprendre ne sont pas dissociables"
J.F. Kennedy



LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL BIEN FAIT EST UNE RÉCOMPENSE MOTIVANTE.

En tant que responsable d'une équipe (2 ? 10 ? 40 collaborateurs ?), j'ai le choix : soit je vise les résultats, je m'occupe des aspects techniques des métiers pour lesquels mes collaborateurs et moi-même avons été formés ; soit je veux apporter une plus-value, en donnant de l'attention à mes collaborateurs, en contribuant à améliorer l'entente dans les équipes...

Quelle est la différence entre entretien d'évaluation et entretien de fonctionnement ? Quand faut-il faire l'un de ces entretiens ? Quels sont leurs objectifs respectifs ? Que faut-il en attendre ? A quelle fréquence les organiser ? Où ? Sont-ils liés à une quelconque augmentation salariale ? Qui est présent ?

Autant de questions auxquelles cette formation s'attèle à répondre.

En tant que responsable d'équipe, des outils particuliers sont nécessaires afin de pouvoir allier "motivation des collaborateurs" et "succès"

Programme

- Me préparer à l'entretien ;
- La préparation des collaborateurs à l'entretien;
- Tenir ou non un carnet de bord ;
- Susciter un effort ;
- L'art du compliment ;
- L'assertivité ;
- (re)motiver un collaborateur ;
- Les réactions lors d'un entretien difficile ;
- Annoncer une mauvaise nouvelle ;
- Effectuer un suivi



Public cible?

Tous les responsables d'un Ministère, d'une Administration, d'une société d'ascenseurs, d'une entreprise de construction, d'une banque, d'une école, d'un hôpital, ... **Tout collaborateur responsable d'une équipe au sein d'une structure et qui amené à devoir s'entretenir avec chacun d'entre eux.**

Différents cas fréquents peuvent se présenter et il est parfois difficile de communiquer de manière positive par crainte de déclencher des réactions négatives de la part de mon collaborateur.

Quelques exemples concrets:

- Un collaborateur démotivé : soit parce qu'il est en fin de carrière, un autre a obtenu une promotion et lui pas, il a vécu une séparation, un deuil, par paresse, ... ;
- Un collaborateur est régulièrement en retard ;
- Un collaborateur prend des pauses à répétition ou très longues ;
- Dysfonctionnement quelconque (un collaborateur ne range pas ses affaires, ne remet pas son travail dans les délais, ne lave pas sa camionnette, sa salopette,...) ;
- Mésentente entre deux collaborateurs (parce qu'ils utilisent des techniques différentes, qu'il y en a un « ancienne école », l'autre « nouvelle », etc...

Cela peut aller, dans des cas plus rares, jusqu'aux messages les plus difficiles à faire passer, voire l'annonce d'une mauvaise nouvelle :

- Un collaborateur tient des propos déplacés vis-à-vis de l'entreprise, d'un collègue ;
- Un collaborateur tient des propos racistes, sexistes, insultants ;
- Un collaborateur a menacé un autre, l'a frappé,... ;
- Un collaborateur dégage des odeurs corporelles (il en est conscient ou pas, les collègues se moquent ou pas,...) ;
- Annoncer une mauvaise nouvelle ;
- Annoncer un licenciement ;
- Annoncer un décès ;
-

Dans ces cas-ci, d'autres techniques d'entretiens doivent alors venir compléter la palette des compétences en entretien.

Ces modules de formations poursuivent également l'objectif de former :

- Au coaching dans certaines situations extrêmes, mais aussi réagir face à certaines assuétudes : alcool, drogue, internet, téléphone, radio ou à faire face à des comportements de harcèlement (moral, sexuel, ...) entre collègues ?
- L'accueil d'un collaborateur suite à un congé pour raison grave, suite à un deuil, un accident du travail, une hospitalisation pour dépendance ?
- Au « Coaching dans des situations extrêmes » pour des groupes-cibles tels les médecins, infirmiers, pompiers, etc...

Déroulement

1. Approche technique et conceptuelle: met en exergue des techniques de communication ;
2. Pratique animée: des scènes entre le formateur et un acteur professionnel ont lieu afin d'illustrer des « erreurs » de communication, volontairement caricaturales ;
3. Pratique professionnelle: les participants se livrent à des simulations avec l'acteur qui tient le rôle du collaborateur.



Il est temps de
(re)devenir humain en
entreprise.

