

# MENER DES ENTRETIENS ANNUELS



## Public

Responsable en position d'encadrement ou personne de la fonction RH ayant à mener un entretien professionnel, accompagner l'encadrement ou gérer les entretiens professionnels

## Objectifs

- > Prendre conscience des enjeux actuels du management
- > Se positionner en tant que manager : processus, méthodes et outils
- > Accroître la performance de son équipe : passer de la compétence individuelle à la performance collective
- > Se concevoir comme un manager développeur de talents

## Contenu

### Réalisation

**Durée**  
2 jours, soit 14 heures

**Animation**  
Michel LORA,  
Formateur-concepteur senior

**Groupe**  
4 (minimum) à 12 participants  
(maximum)

**Prérequis**  
Ne requiert pas de prérequis

**Dates & Lieux 2020-2021**  
*Accessibles en Distanciel*

14-15 septembre 2020 -Paris  
18-19 janvier 2021-Paris  
11-12 mars 2021-Paris  
06-07 mai 2021-Paris  
05-06 juillet 2021-Paris  
09-10 septembre 2021-Paris  
01-02 novembre 2021-Paris  
06-07 décembre 2021-Paris

**Coût 2019-2020**  
1 400 € HT/personne  
1 680 € TTC/personne

**Validation des acquis**  
- Auto-évaluation en fin de stage  
- Attestation de Formation validant  
l'atteinte des objectifs pédagogiques de  
la formation

### Prendre conscience des enjeux actuels du management

- > Préciser les rôles et responsabilité du manager
- > Les adapter au contexte spécifique et à la finalité de son entreprise
- > Manager dans le changement : trouver les attitudes appropriées à chaque étape du cycle du changement

### Se positionner en tant que manager : processus, méthodes et outils

- > Savoir annoncer l'entretien professionnel au collaborateur
- > Identifier les 5 composantes de la légitimité du manager : Organisation - Mission - Relationnel - Vision - Expertise
- > Repérer son style de management dominant et sortir des automatismes limitants
- > S'approprier les processus, méthodes et outils renforçant la capacité à trouver les réponses appropriées aux situations rencontrées

### Accroître la performance de son équipe

- > Passer de la compétence individuelle à la performance collective
- > Identifier les typologies de ses collaborateurs
- > Savoir adapter son management aux profils de ses collaborateurs
- > Enrichir la performance collective en mutualisant les complémentarités individuelles : Communication - Compréhension - Affinité - Coopération

### Se concevoir comme un manager développeur de talents

- > Amener ses collaborateurs à trouver leurs propres stratégies : Le triangle d'Or du management
- > Développer les compétences de ses collaborateurs en tenant compte du cycle d'apprentissage et des différentes formes de reconnaissance
- > Amener chaque collaborateur à donner le meilleur de lui-même en développant sa capacité à écouter la personne au-delà des faits