

LES OUTILS CLÉS DU MANAGER

Même adapté, un outil ne sert que si vous voulez qu'il simplifie votre management



ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Faire grandir plutôt que simplement évaluer

À QUOI ÇA SERT VRAIMENT



UN MOMENT PRIVILÉGIÉ DE DIALOGUE

Ce n'est pas une formalité administrative ni un simple bilan annuel. C'est un temps d'échange qui permet de faire le point sur les compétences, les aspirations, les réussites et les perspectives d'évolution du collaborateur.

Bien conduit, il renforce la motivation et donne du sens au travail.

CE QUE CELA VA CHANGER POUR VOUS



PASSER DE L'ÉVAL À L'ACCOMPAGNEMENT

Ce que cela vous permet de changer, c'est de :

- valoriser les réussites
- identifier les compétences à développer
- mieux connaître les aspirations du collaborateur
- préparer les évolutions futures
- renforcer la confiance mutuelle

COMMENT FAIRE CONCRÈTEMENT



BIEN PRÉPARER AVANT DE RENCONTRER

Nous travaillons 1607 heures. Une prépa (1 h), un entretien (2 h maxi) et une synthèse (1 h max) représentent 0,2% du temps de travail !

Avant l'entretien :

- relire les objectifs et engagements précédents
- recueillir les éléments marquants de l'année
- préparer les sujets à aborder

Pendant l'entretien :

- commencer par les réussites
- écouter avant d'évaluer
- aborder les difficultés avec bienveillance
- évoquer les perspectives et les besoins de développement

Après l'entretien :

- formaliser les engagements
- assurer un suivi régulier
- ne pas attendre l'année suivante pour reparler des sujets évoqués

À VOUS DE JOUER



PRÉPAREZ LE PROCHAIN ENTRETIEN

Prenez le temps de répondre à ces questions

- Vos trois réussites de l'année, dont la plus belle :
- Vos trois compétences sur lesquelles s'appuyer :
- Vos trois compétences à consolider :
- Trois objectifs sous forme SMART :
- Une perspective d'évolution à explorer :

PETIT TRUC EN PLUS



LA QUESTION QUI CHANGE TOUT

Demandez « De quoi êtes-vous le plus fier cette année ? »

Cette question révèle souvent des réussites que le manager ne perçoit pas toujours.

LE REGARD DU FORMATEUR



ON QUITTE LE MANAGER, PAS LA BOITE

C'est un moment rare, parfois le seul temps de l'année où l'on parle véritablement avec son collaborateur. C'est un puissant levier de management, non une obligation administrative.

Gérard BIANCHI
grainedeboss@outlook.fr
06.09.27.84.77



LE PIÈGE CLASSIQUE



Transformer l'entretien en inventaire des problèmes. Un entretien uniquement centré sur les difficultés génère de la frustration.

L'aspect financier doit être mis de côté. Cet entretien n'est pas le moment de parler évolution ou grade ou coefficient, mais compétences, besoins, formations. L'objectif est de construire l'avenir.

D'ailleurs, en termes d'objectifs, faites grandir avec des choses mesurables et atteignables. Pas des chiffres d'affaires ou des dossiers...