

PROGRAMME DE FORMATION

INTITULE DE LA FORMATION

Mener un entretien de performance

Objectif de la formation :

Évaluer la performance des collaborateurs tout en maintenant leur engagement

Durée :

8 heures (2 fois 4 heures)

Objectifs pédagogiques :

À l'issue de la formation, le participant sera capable de :

1. Identifier un niveau de performance en fonction de l'autonomie
2. Fixer un objectif efficace
3. Réaliser un Feedback permettant de développer la performance
4. Définir un plan de développement de la performance

Nombre minimum et maximum de stagiaires par session :

6 stagiaires

Prérequis et modalités d'accès :

Être manager d'une équipe

Dates de la formation :

- A définir

Lieu de la formation :

Formation en visioconférence

Tarif :

1 500 € HT par personne

Accessibilité aux personnes handicapées :

La visioconférence permet aux personnes à mobilité réduite d'avoir accès à la formation.
Pour toutes autres adaptations, merci de nous contacter.

Modalités d'évaluation d'atteinte des objectifs de la formation :

- Exercices pratiques
- Mises en situation

Formalisation à l'issue de la formation :

Une attestation de réalisation de formation sera remise aux stagiaires

Modalités pédagogiques

La pédagogie est impliquante, active et variée. La pratique à partir de cas concrets vécus par le collaborateur est favorisée :

- Sont proposés en alternance : apports, échanges d'expériences, autodiagnostic, exercices d'entraînement, jeux de rôles et débriefing...
- Respect des conditions d'apprentissage : l'ancrage des savoirs, savoir-faire et savoir-être est favorisé.

L'organisme désigne un référent pédagogique et un référent handicap.

Programme détaillé :

Qu'est-ce que la performance ?

- Une définition commune de la performance

L'autonomie des collaborateurs

- Le Cycle de la Dépendance de Katherine Symor
- L'identification du degré d'autonomie de ses collaborateurs pour adapter les objectifs et son management

Les objectifs efficaces

- La méthode SMART
- L'approche pour mener une discussion pour fixer des objectifs efficaces

Le Feedback

- Les différents Feedbacks
- Les caractéristiques d'un Feedback efficace
- La mise en pratique du Feedback

Le plan individuel de développement

- L'élaboration du plan individuel de développement
- Les conséquences de la sous-performance
- La manière de mener une discussion sur un plan individuel de développement non respecté