

Les entretiens : « valoriser, réguler, sanctionner »

Comment en faire un outil pour animer son équipe au quotidien

Cette entreprise a souhaité mettre en place une action de formation pour accompagner son encadrement à conduire des entretiens « sanction ».

Bien que ce type de situation demeure marginal, « l'inconfort » vécu par les responsables, est tel qu'il a été l'élément déclencheur motivant cette demande. Les responsables se sentent mal préparés, voire en situation délicate lorsque le collaborateur se fait accompagner d'un délégué du personnel. De plus ils ont le sentiment de ne pas exploiter ce face à face comme un outil performant pour l'individu et pour l'équipe.

L'objectif visé : permettre aux managers de remplir leur mission d'encadrement en étant capables de :

- § Faire le lien entre « **les entretiens** » et les autres pratiques managériales, d'en repérer les spécificités et les complémentarités.
- § S'entraîner à conduire différentes sortes d'entretiens : définition d'objectif, motivation, régulation, appréciation, information, recrutement, sanction.
- § Mettre en place une démarche managériale « préventive » qui permet de replacer l'entretien « sanction », comme la situation extrême ; utilisable en dernier recours, alors même que tous les autres leviers : individuels ou collectifs ont été tentés.
- § Identifier les facteurs de réussite de cette démarche préventive (valeurs, points clefs à privilégier et erreurs à éviter).

Programme

- § Le management et les facteurs de motivation
- § La relation managériale et les paramètres d'une relation constructive
- § Les éléments de structuration d'un entretien et les techniques d'animation
- § La prise en compte du contexte et des enjeux à court, moyen et long terme

Méthodes pédagogiques

- § Alternance de mises en situation, de phases d'analyses et d'apports théoriques.
- § Entraînement sur des cas concrets préparés avec les participants.

Durée

- § Formation : 2 jours.