

Management

Formations Spécifiques

Les méthodes et techniques de la communication opérationnelle

M15 – Animer un Entretien de remontrance vs Entretien d'encouragement

Personnes concernées

Manager
Chef d'équipe pouvant être amené à animer des entretiens de remontrance & d'encouragement

Préparation et Suivi

Avant et Après Formation :
Test sur les connaissances liées à la formation via Internet.

Feuille d'émergence
Évaluation de fin de formation
Certificat de réalisation
Facture acquittée

Durée

1 jour – 7h

Pourquoi cette formation ?

Il est nécessaire pour un manager de savoir animer des entretiens de remontrance efficaces et motivants. Recadrer vos collaborateurs, leur signifier clairement votre désapprobation sur un point de leur travail, relève des signes de reconnaissance que vous leur devez.

Un bon manager saura également encourager et motiver individuellement les membres de son équipe en fonction de leurs qualités et leurs faiblesses. C'est un levier essentiel du bien-être dans l'entreprise et sans aucun doute plus efficace sur le long terme que le management vu uniquement du prisme des objectifs chiffrés à atteindre.

La reconnaissance, aussi bien positive que négative du travail accompli, permet à un salarié de s'épanouir, de le motiver au quotidien et d'apporter une certaine stabilité sociale dans l'entreprise en évitant un effet boule de neige en cas de tensions latentes. Un message professionnel peut aussi permettre à un collaborateur qui doute de ses compétences ou de la suite à donner à sa carrière de retrouver la motivation qui lui manque.

Ces deux entretiens de reconnaissance sont attendus par le collaborateur. La justice et l'équité font partie des qualités essentielles du manager aux yeux de vos collaborateurs. C'est pourquoi nous vous proposons dans cette journée de formation de vous apporter les différentes méthodes d'animation de ces 2 entretiens (Remontrance / Encouragement).

Cette formation développera prioritairement les connaissances et les compétences professionnelles dans les domaines suivants :

- Préparer, animer et clore une réunion de remontrance & d'encouragement
- Savoir quand il faut les organiser et qui est concerné ?
- Adapter son mode de communication selon le public.
- Définir avec le collaborateur les actions à mettre en oeuvre.
- Effectuer le suivi des décisions prises.

Objectifs

A l'issue de la formation, l'auditeur améliorer ses pratiques pour préparer et animer des entretiens de remontrance et d'encouragement.

Prérequis

Cette formation s'adresse à des managers d'équipe ayant en charge une équipe.

Dispositif Pédagogique

Agenda pédagogique, échanges, simulation d'entretien aussi bien en présentiel qu'à distance (démarrage, animation, clôture), Fiches pratiques d'animation de réunion, travaux pratiques, projection du support de cours, accès site www.ldconsulting.fr.

Pré-Inscription

par e-mail : carine.ldcg@orange.fr

via Internet : www.ldconsulting.fr

puis chèque (ou virement) encaissé après la formation (ordre LD Consulting – B.Vassent) par courrier :

LD Consulting 32, rue Paul Doumer 56000 VANNES

Renseignements : Carine 09 6692 0181

Si vous avez besoin d'un aménagement spécifique pour suivre cette formation, contactez-moi.



LD Consulting – 32, rue Paul Doumer – 56000 Vannes
SIRET : 432 981 272 00037

Organisme de Formation enregistré sous le numéro 53 56 08643 56 auprès du Préfet de la région Bretagne
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.

Tarif

Présentiel

330 € Net de taxe /
personne

Classe virtuelle

300 € Net de taxe /
personne

*L'OF attestera sur l'honneur
de votre présence tout au
long de la formation.
Web Cam allumée en
permanence obligatoirement
pour une formation plus
interactive.*

Configuration requise

à minima :

- Un PC avec un accès Internet et le son
- Un casque si environnement bruyant
- Une caméra et un micro
- Une adresse e-mail (envoi convocation, documents et lien connexion)

Lieux & Dates

[À consulter sur le site](#)

Intervenant

Benoit VASSENT

Président LD.C

Consultant en Mgt
Créateur du Profil LDC
DESS conception SI
Certifié Agilité :
Scrum PSM1
SAFe Prog Consultant

Contenu M15 – Animer un Entretien de remontrance / d'encouragement

1. Préparer un entretien de remontrance

- Pourquoi recadrer un collaborateur ?
- Comment réussir l'entretien de recadrage ?
 - Rassembler les faits
 - Bien vérifier qu'il y a faute ou manquement
 - Reprendre l'analyse du collaborateur
 - Repérer les points positifs pour avoir une vision plus globale
 - Préparer une solution de dernier recours
 - Prendre un rendez-vous avec l'intéressé

2. Démarrer l'entretien de remontrance

- Mettre à l'aise
- Introduction des objectifs et enjeux
- Présenter les faits
- Souligner les points positifs
- Expliquer le problème / cadre défini
- Simulation d'un démarrage d'entretien

3. Engager le dialogue

- Les principaux obstacles à une communication réussie
 - Les principes de base de la communication.
 - Le modèle de l'analyse transactionnelle
 - La communication à sens unique.
- La communication interactive.
 - Les deux aspects de la communication
 - La notion de distance interpersonnelle
 - Applications pratiques.

4. Mettre en place des actions correctives

- Le processus à suivre
- La capacité d'interrompre l'entretien
- L'utilisation de la solution de dernier recours
- Lister les 3 à 5 solutions possibles

5. Conclure l'entretien

- Détailler l'accord passé entre les 2 parties
- Affirmer votre confiance dans votre collaborateur pour solutionner le problème
- Redire les points positifs
- Introduire les actions de suivi
- Simulation d'une clôture d'entretien

6. Mettre en oeuvre un entretien d'encouragement

- Organiser le suivi des actions
- Pourquoi organiser un entretien d'encouragement ?
- Comment trouver les bons mots sans en faire trop ?
- Démontrer au salarié son importance au sein du projet de l'entreprise
- Simulation d'un entretien d'encouragement



LD Consulting – 32, rue Paul Doumer – 56000 Vannes
SIRET : 432 981 272 00037

Organisme de Formation enregistré sous le numéro 53 56 08643 56 auprès du Préfet de la région Bretagne.
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.