

L'entretien annuel d'évaluation

Offre spéciale
managers



Kronos

Management
& Performance



Évaluer en période d'incertitude

Ce dispositif vise le « développement des compétences » au sein de votre entreprise.

Il propose un accompagnement à l'ensemble des niveaux « acteurs » du changement, quelque soit la spécificité métier, travaillant à la fois l'état d'esprit et les compétences.

Une offre complète ou modulable, full distancielle, visant les objectifs suivants :

1. **Adapter ce temps fort managérial** au contexte d'incertitude et de déséquilibre actuel.
2. **Créer un temps d'échange** permettant de révéler les richesses, bonnes pratiques et opportunités apparues pendant la crise.
3. **Co - construire des objectifs** ajustés au niveau de complexité u moment, cooptés par les collaborateurs et porteurs de progrès.
4. **Renforcer les postures** génératrices de développement et de réflexivité au service de la performance.
5. **Soutenir les managers** dans leur démarche d'amélioration continue de leurs pratiques d'évaluation et d'accompagnement.

UNE SOLUTION POUR QUEL PROBLÈME ?

Une entretien sensible qui porte sur une année difficile et une projection incertaine

Les managers ont la responsabilité, en cette période de crise, de maintenir le niveau de motivation, alimenter le sens, rassurer, projeter, accompagner.

Les compétences ne se révèlent que dans l'action, et l'action qui leur est demandée est inédite.

Les dégâts sont potentiellement grands si cet exercice est mal mené, sous estimé.

Cinq thèmes sont abordés en classe virtuelles pour monter les managers d'un niveau en compétence « conduite d'entretien annuel ».



Principes du dispositif

Une approche résolument focalisée sur les potentialités et les pépites qui ont émergées en 2020 pour les transformer en opportunités de développement.

Un dispositif décliné en 5 classes virtuelles, déclinées sur 1 semaine, afin de rythmer et dynamiser le parcours de développement des compétences.

Une offre pensée en miroir, intégrant également la préparation et la mise en condition des collaborateurs, pour agir sur l'ensemble du système.

Un dispositif souple, personnalisable et ajustable à vos besoins et enjeux spécifiques.



Le programme de développement de compétences collaborateurs

Full distancié ou auto-porté

Collaborateurs

2 Rapid-learning
ou Webinaires

**PREPARATION
À L'ENTRETIEN**

**CO-PILOTER
SON ENTRETIEN**

Tronc commun

Un même contenu en miroir
décliné de façons différentes

ETAT D'ESPRIT

BILAN 2020

OPPORTUNITÉS

OBJECTIFS 2021

SUIVI / FEEDBACK

Managers

5 classes virtuelles

**ACCOMPAGNEMENT
À LA MISE EN ŒUVRE
ET LA PRATIQUE**

Managers

Les ateliers en classes virtuelles



Changer d'état d'esprit, de regard et de posture pour évaluer 2020

Préparer les esprits pour rentrer dans le processus de transformation des pratiques.

1. **Que s'est il passé ?** : Bâtir de nouveaux repères dans l'inédit et l'incertitude
2. **Evaluer en 2020** : Changer son regard pour basculer dans un processus dynamique de progrès
3. **Les leviers de transformation** : Partager ce qui doit changer ou prendre moins de place dans l'évaluation pour mettre l'accent sur les sujets créateurs de valeurs
4. **Faire évoluer les postures** : Prendre conscience de la bascule à opérer en termes d'attitudes et de gestes pour créer les conditions de pleine construction avec ses équipes



Réinventer le bilan 2020 pour changer de regard sur l'expérience collaborateur

Faire ressortir l'inédit et la richesse de l'année écoulée en regardant ailleurs et en partageant sur les sujets essentiels

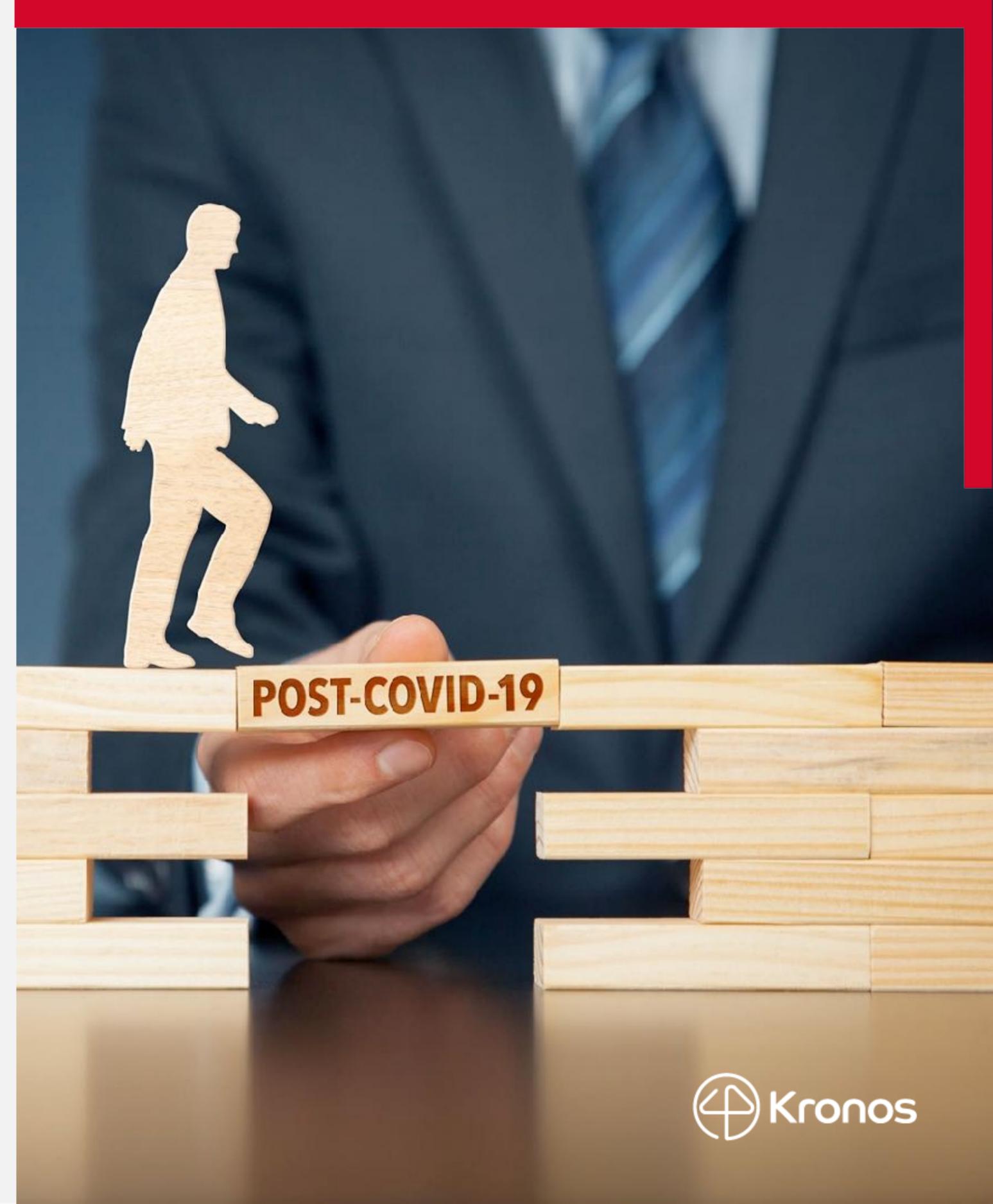
1. **Changer d'R** : Construire une change fertile autour de 5 pivots (rôles / réorganisation / résilience / relation / révélation)
2. **Renforcer les attitudes facilitatrices d'émergence** : écoute profonde, synchronisation et ajustement au modèle de communication de l'autre
3. **Développer son éventail de questionnement** par la pratique des questions puissantes
4. **Identifier les premières opportunités de transformation** liées au bilan



De l'Expérience Collaborateur aux opportunités

Transformer les temps forts de l'année et les contributions associées en expériences apprenantes et transformantes

1. **Comprendre** comment la réflexivité favorise l'apprentissage et la montée en compétence
2. **Traduire** les initiatives, rôles, contributions de l'année en nouvelles compétences clés le collaborateur et les équipes
3. **Identifier les 3 temps d'un RETEX flash** permettant de produire des pistes d'amélioration pour l'organisation
4. **Pratiquer l'écoute générative** dans les processus de retour d'expérience et de capitalisation



Des opportunités aux objectifs de progrès et d'innovation

Réinterroger la pratique de l'objectif pour en faire un moteur de libération des énergies et d'innovation

1. **Retrouver l'essence de l'objectif** en le reconnectant à la raison d'être et aux ambitions de votre unité
2. **Distinguer les différents niveaux de mobilisation des équipes** : axes stratégiques / feuille de route / objectifs annuels / objectifs tactiques / résultats cibles / indicateurs
3. **Oser construire des objectifs ouverts et innovants pour créer de l'inédit et du progrès à l'aide de méthodes divergentes** : Wishfull thinking, Echelle d'abstraction, Storyboard, Futur idéal, Objectifs intelligents...
4. **Rythmer et dynamiser son plan d'objectif** en identifiant les modalités pertinentes de pilotage et de mesure des avancées



Coacher le progrès au quotidien : vers le feedback continu créateur de valeurs et de performance

Transformer le feedback en un temps apprenant
et créateur de valeur pour les équipes

1. **Comprendre** les écueils et les conditions de réussite du feedback
2. **Construire** les situations pertinentes d'observation et préciser les résultats visés
3. **Préciser les 3 types de feedback** (positifs, correctifs, négatifs) et leurs enjeux spécifiques
4. **Pratiquer les 3 types de feedback** pour renforcer l'apprentissage et donner des clés d'action



Managers

POUR ALLER PLUS LOIN

Co-développement
EAE



ACCOMPAGNEMENT A LA MISE EN ŒUVRE

Sous forme de temps choisis et demandés, du Co-Dev entre pairs ciblé sur les problématiques de renouvellement des pratiques d'évaluation

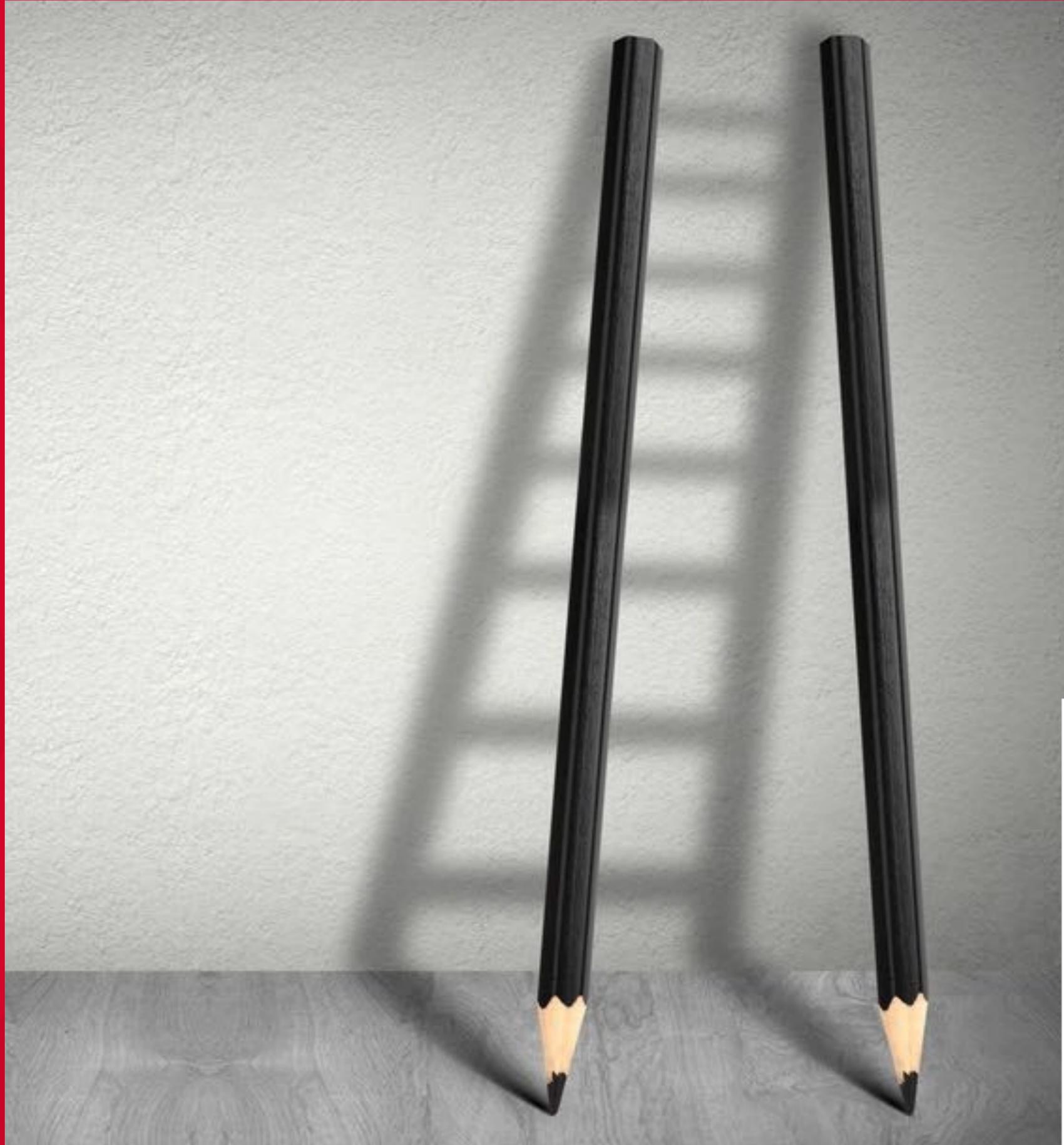
(en Co-Dev > format à la séance à la demande pour 4 à 6 managers)



Équipe RH

POUR ALLER PLUS LOIN

Réinventer
le dispositif
d'évaluation
dans l'entreprise



Réinventer l'entretien

Clarifier avec l'équipe RH ce qui doit évoluer dans la démarche d'évaluation pour créer plus de valeur et de cohérence dans votre contexte

- 1. Initier** : Partager votre contexte et vos enjeux clés à traduire dans le processus d'évaluation
- 2. Dépoussiérer** : Identifier les items/sujets peu créateurs de valeur à réduire ou à repositionner
- 3. Concevoir** : Intégrer les dimensions clés à explorer et partager pour renforcer la richesse et l'utilité de l'entretien
- 4. Objectiver** : Construire les dimensions et situations observables et préciser les modalités de mesure



En savoir plus ?

Demandez Cécilia au 03 20 71 41 20
ou écrivez à cpe@kronos.fr



KRONOS NEW TIME • LILLE (siège social) - www.kronos.fr • Synergie Park, 6 rue Pierre et Marie Curie, 59260 Lezennes

Tél. 03 20 71 41 20 - Fax 03 20 71 41 21

Code NAF 8559A - TVA Intracommunautaire FR 61 447 493 867