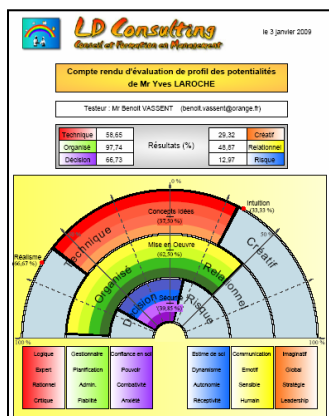


SERVICES EN MANAGEMENT

MISE EN PLACE DES ENTRETIENS DE BILAN

(ENTRETIEN ANNUEL, PROFESSIONNEL, DE 2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE)



Benoit Vassent

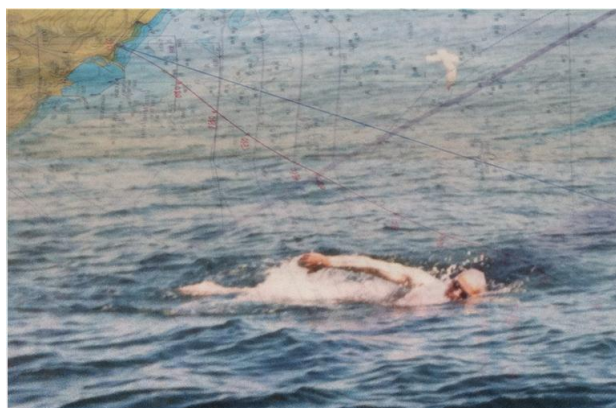
Intervenant CCI – École de Management

- 1 Définir votre formulaire
- 2 Clarifier le processus à suivre
- 3 Préparer l'annonce à votre équipe

Accès au profil des potentialités LDC pendant toute la durée de l'assistance

Une aide dans la mise en place des entretiens de bilan au service de la performance de votre équipe pour

- Clarifier les objectifs des 3 entretiens (entretien annuel, professionnel, de 2^{ème} partie de carrière)
- Se conformer à la législation en termes d'entretien
- Intégrer ces outils dans vos actions de management



Vous vous entourez d'une compétence dans le domaine du management, pour vous aider à mettre en place les entretiens de bilan

Personnes concernées

Responsable de service ou de département,
 Directeur ou tout cadre étant en situation de devenir manager,
 Responsable RH.

Renseignements et inscriptions
 LD Consulting (sur Grenoble)
 3, Rue Frédéric Taulier 38000 Grenoble

www.ldconsulting.fr
info@ldconsulting.fr

LD Consulting (sur Vannes)
 32, Rue Paul Doumer 56000 Vannes

Tél. : 09 6692 0181



SRH02

e-mail : benoit.vassent@ldconsulting.fr
 (à Grenoble)
 3 rue Frédéric Taulier 38000 Grenoble

LD Consulting

Tél : 09 66 92 01 81

Web: www.ldconsulting.fr
 (à Vannes)

32 rue Paul Doumer 56000 Vannes

CONTENU DU SERVICE

MISE EN PLACE DES ENTRETIENS DE BILAN

(ENTRETIEN ANNUEL, PROFESSIONNEL, DE 2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE)

1. Définir votre formulaire

Nous vous proposons 2 exemples de formulaire pour chaque entretien

Nous vous aidons à les ajuster à la culture de votre entreprise

Nous rédigeons ensemble la version définitive adaptée à votre culture d'entreprise

Entretien Professionnel

A : Résultats de la période écoulée				
1) Capacités mises en œuvre par le collaborateur				
	Dépassé	Réalisé	Partiellement Réalisé (en partie)	Non Réalisé
Intégration dans l'équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissances techniques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Résistance au stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Confidentialité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rigueur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiative - Créativité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication interne (dans l'équipe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication externe (avec les clients ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2) Bilan des compétences dans le poste				
Positionnement du collaborateur dans le poste		Phase de Maturation Phase de démontstration		
NOTE: Indiquer le positionnement par une X.				

3) Quels sont les axes d'amélioration possible ?

2. Clarifier le processus

Nous formalisons ensemble le processus à mettre en œuvre dans votre structure en fonction de vos contraintes :

- Fréquence des entretiens
- Timing précis des premiers bilans
- Les préconisations pour l'animation

Les critères de succès de votre entretien

- 1) Préparer et demander à votre collaborateur de le faire
- 2) Prendre l'avis des collègues, des clients, des responsables qui ont pu apprécier la performance de votre collaborateur.

Demander des faits précis.
- 3) Consacrer à l'entretien une durée suffisante.
- 4) Créer un environnement favorable.
- 5) Garder les objectifs en tête.
- 6) Ne pas lier l'entretien à la période d'augmentation.
- 7) Commencer l'entretien par le rappel de sa nature
- 8) Partir de l'hypothèse que votre collaborateur veut améliorer son travail et son efficacité.
- 9) Maîtriser les formules de louange ou de confrontation.
- 10) Maîtriser une méthode pour résoudre les malentendus.
- 11) Ecouter votre collaborateur.
- 12) Conclure l'entretien sur l'organisation des actions de suivi.

3. Préparer l'annonce à votre équipe

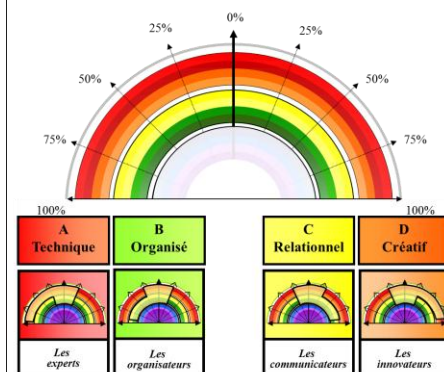
Intégrer ces outils dans vos actes de management

Anticiper la réaction probable de votre équipe

Préparer l'annonce / au profil de votre équipe

Adapter le suivi au profil de l'équipe

Un outil de management : le profil de potentialités



Commande de souscription aux services LDC

à retourner à **LD Consulting**
ou à **LD Consulting**

3 Rue Frédéric Taulier
32 Rue Paul Doumer

38000 GRENOBLE
56000 VANNES

(Cocher la formule choisie)

Service «**Mise en place des entretiens de bilan**»

Intervention sur votre site pendant ½ journée

- Mise en place des entretiens annuels (**625 € HT**)
- Mise en place des entretiens professionnels (**625 € HT**)
- Mise en place des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière (**625 € HT**)

Nom/ Prénom du souscripteur

Fonction

Téléphone

e-mail

Société

Adresse d'envoi de la facture

Nom / Prénom RH

Téléphone

Dates et Signature