

LE MODÈLE HOMO EMOTICUS AU SERVICE DE L'ÉVALUATION DES COLLABORATEURS

ÉVALUER EFFICACEMENT SES COLLABORATEURS

PROGRAMME DE LA FORMATION

L'EMPLOI DE LA PAROLE VALORISANTE ET DE LA PAROLE DÉVALORISANTE

- › L'impact émotionnel des paroles valorisantes et dévalorisantes
 - biais de négativité
 - effet Pygmalion
 - effet Golem

- › Les registres de paroles valorisantes et dévalorisantes

Partage d'expérience entre pairs

Questionnaire d'autodiagnostic sur sa pratique du feed-back et l'usage de la parole valorisante et dévalorisante

LA PRATIQUE DU FEED-BACK COMME INSTRUMENT DE MANAGEMENT

- › La fréquence, la variété, la qualité et l'opportunité des feed-back
- › Le feed-back privé versus public
- › Le feed-back personnel versus collectif
- › Le feed-back direct versus indirect

Partages d'expériences entre pairs : ce qu'il faut dire et ne pas dire, faire et ne pas faire

L'ART DU COMPLIMENT OU COMMENT FAIRE UN FEED-BACK POSITIF

- › Les caractéristiques du feed-back positif optimal maximisant les émotions positives
- › Les registres du feed-back positif à éviter

Jeux de rôle : mises en situation

L'ART DE LA CRITIQUE OU COMMENT FAIRE UN FEED-BACK NÉGATIF

- › Les caractéristiques d'un feed-back négatif optimal minimisant les émotions négatives
- › Les registres du feed-back négatif à éviter

Jeux de rôle : mises en situation

OBJECTIFS

- Améliorer sa technique et la qualité de ses évaluations, grâce à un modèle original d'intelligence émotionnelle.
- Aborder l'exercice de l'évaluation sous l'angle du feed-back et des émotions.
- Faire de l'évaluation un instrument de bien-être et de motivation des collaborateurs.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- L'utilisation du modèle d'intelligence émotionnelle Homo Emoticus pour évaluer de façon efficace ses collaborateurs
- L'exercice de l'évaluation abordé sous l'angle original du feed-back : l'art du compliment et de la critique, les paroles valorisantes et dévalorisantes
- Une formation s'appuyant sur de nombreux outils : questionnaires d'auto-diagnostic, jeux de rôles, partages d'expériences,

PUBLIC ET PRÉREQUIS

Tout manager exerçant une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Un questionnaire sur les attentes des participants est adressé 15 jours avant le début de la formation. Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application. Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation. Nos consultants sont sélectionnés pour leur expertise métier, leurs compétences pédagogiques et leurs expériences professionnelles.

SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid

