FICHE PROGRAMME

Mener un entretien de développement : la conversation qui fait grandir

Module adaptatif · ~20 min

58 % des dirigeants estiment que l'entretien annuel classique ne produit ni engagement ni performance (Deloitte). Ce module installe ce qui le remplace : un rendez-vous de développement préparé à quatre mains et dissocié de la rémunération. Il s'adresse aux deux acteurs, celui qui prépare comme celui qui anime, et ajoute aux KPI et aux OKR une matrice des appétences qui met sur la table ce que le collaborateur aime faire, pas seulement ce qu'il réussit.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Distinguer l'entretien de développement de l'évaluation annuelle, et le dissocier du sujet de la rémunération.

02 Préparer l'entretien à quatre mains, à partir de questions ouvertes partagées au moins quinze jours à l'avance.

03 Structurer la conversation avec les KPI, les OKR et la matrice des appétences : plaisir, désir, concession, résistance.

04 Conduire l'échange en posture d'écoute, des succès d'abord jusqu'à la qualité de la collaboration entre manager et collaborateur.

PUBLIC CONCERNÉ

Collaborateurs qui veulent prendre la main sur leur développement, et managers qui veulent animer cet entretien en partenaires de progrès.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.

2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.

3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.

4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.

5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- OKR — Andy Grove (Intel), diffusés chez Google par John Doerr.
- Écoute active — Carl Rogers.
- Matrice des appétences en 4 zones (plaisir / désir / concession / résistance) — cabinet Partitio.
- Check-In / entretien de développement — inspiré du modèle Adobe.

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Deloitte — 58 % des dirigeants jugent que l'entretien annuel classique ne génère ni engagement ni performance
- Adobe — le système « Check-In » a réduit le turnover volontaire d'environ 30 % et économisé environ 80 000 heures de temps managérial par an
- Google — popularisation des OKR (Objectives and Key Results)
- Deci & Ryan (2000) — autonomie, compétence et appartenance dans la motivation

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026