**Question 3 - Entretiens managériaux**

*(Barème : +0.2 par bonne réponse, -0.2 par mauvaise réponse, 0.0 en absence de réponse)*

**Répondez par VRAI ou FAUX aux 10 affirmations suivantes avec vos observations éventuelles** *(Ne pas oublier de mentionner vos nom et prénom en haut de cette feuille sans oublier votre signature)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **AFFIRMATIONS** | **VRAI** | **FAUX** | **OSERVATIONS** |
| 1.  L’**entretien annuel de performance** s’articule autour de 2 objectifs :   * Mesurer le résultat de l’année écoulée (tenue des objectifs) * Déterminer les objectifs de l’année à venir |  |  |  |
| 2.  Une démarche dite « Bottom up » de détermination des objectifs signifie que les objectifs sont déterminés à partir des remontées du terrain et consolidés ensuite par le top management |  |  |  |
| 3.  Un objectif dit SMART est un objectif qui répond aux caractéristiques suivantes : S comme Spécifique, M comme Mesurable, A comme Atteignable, R comme Réaliste et T comme Temporel |  |  |  |
| 4.  L’objectif principal des entretiens de **briefing et débriefing** est de permettre au collaborateur et au manager de bien fixer les résultats et objectifs à atteindre |  |  |  |
| 5.  L’objectif premier de l’**entretien de valorisation** est de mettre en avant les réussites du collaborateur que le hiérarchique juge exceptionnelles |  |  |  |
| 6.  L’objectif premier d’un **entretien de remotivation** pour le manager est d’identifier la source de démotivation du collaborateur pour ensuite exiger de sa part un retour à la normale |  |  |  |
| 7.  Lors d’un entretien de remotivation le manager doit d’abord privilégier l’écoute active afin de favoriser l’expression du collaborateur |  |  |  |
| 8.  Lors de **l’entretien de recadrage** il faut obtenir 3 « OUI » du collaborateur :   * OUI à l’existence objective de la règle en question… * OUI au non-respect de cette règle de la part du collaborateur…. * OUI aux excuses du collaborateur pour ce comportement… |  |  |  |
| 9.  Lors d’un entretien de recadrage, le hiérarchique doit d’abord rechercher à bien identifier les causes de l’écart par rapport à la règle non respectée par le collaborateur |  |  |  |
| 10.  A l’issue de l’entretien de recadrage 2 objectifs doivent être atteints :   * Le collaborateur doit accepter une remise en cause pour l’avenir * Le collaborateur doit avoir la certitude que, dans cette hypothèse, son avenir professionnel est garanti… |  |  |  |