

# Entraînement au Management

## Comment détecter le talent ?

7 principes et 16 questions pour développer le talent

### Bien se préparer

#### 1. Bien apprécier la performance et la manière dont elle a été réalisée.

- Quels sont les critères de performances attendus ?
- Quels sont les critères qualitatifs attendus ?

#### 2. développer pour le manager, son oeil, sa partie pédagogique. Le

- Quels sont les savoir, savoir-faire et savoir-être que vous devez observer pour apprécier la performance de vos collaborateurs ?
- Quelles sont les situations dans lesquelles vous allez les mettre, les voir évoluer pour détecter leur potentiel ?

#### 3. La performance, est une affaire de mental. Le mental est un mix de motivation et de confiance.

#### 4. Le premier moteur de la motivation, c'est l'ambition.

- Quel est le projet de votre collaborateur ?
- Quelle est son ambition ?
- A t'il un projet partagé et coopté dans l'entreprise ?
- Sait'il là où il elle veut aller ?

#### 5. Le deuxième moteur est la confiance capitaliser sur ses réussites ou ses difficultés.

- Les objectifs de votre collaborateur sont ils clairs et engageants ?
- A l'issu de son action, quelle est son analyse ?
- Quelle est sa propre vidéo du match ?
- Sait il apprécier ce qu'il fait bien ? Ou au contraire ce qu'il dit améliorer ?
- Avez-vous enrichi, conforté ou validé son analyse ?
- Voit il comment remédier aux problèmes ?
- L'aidez-vous en l'associant à cette réflexion ?

- 6. Développer du plaisir.** Le plaisir passe par la satisfaction individuelle de pouvoir partager avec d'autres ses succès, ses résultats, sa fierté d'avoir mis en oeuvre des efforts.
- En tant que manager, quand est-ce que je prends le temps de débriefer avec mon collaborateur ?
  - Quelle place est-ce que j'accorde à ce "temps", dans mon agenda ?
  - Est-ce que je partage avec lui ses succès, ses résultats, sa fierté d'avoir mis en oeuvre des efforts.
  - Est-ce que je l'encourage et/ou le félicite
- 7. Avoir une attitude ultra positive**, même si très exigeante. Conforter et de renforcer le collaborateur sur ses points de forces. Faire travailler et progresser sur ses points faibles.
- Quel est mon objectif en tant que manager ? Aider ? Relever les compteurs ? Remettre sur les rails ?
  - Qu'attends de moi mon collaborateur ? (Un diagnostic exigeant, un soutien inconditionnel ?)