

Les 10 « ça marche d'une animation Responsabilisante et Performante

1. Un patron bien formé pour être serein, et rassurant.

Plans d'action :

Ai-je suivi une formation sur les fondamentaux d'un management efficace ?
Ai-je suivi un entraînement au management pour mieux me connaître et mieux manager ?
ai-je travaillé sur moi et sur la gestion des émotions pour décider et agir en leader ?

2. Un projet d'équipe simple, concret, mesurable, séquencé dans le temps et enthousiasmant.

Plans d'action :

Mon projet est-il concret et ambitieux ?
Chaque membre de mon magasin se retrouve t'il dans ce projet ?
Est-il source de prises de responsabilités pour chacun ?

3. Un plan humain à 2 ans ambitieux.

Plans d'action :

Quelle cible ambitieuse ai-je envie d'atteindre d'ici 2 ans ?
Ai-je formalisé un profil pour chaque embauche souhaitée ?
Ai-je séquencée dans le temps la construction de ce plan humain ambitieux ?

4. Chaque collaborateur a une mission. Chacun sait où il en est (chemin parcouru, difficultés, axes de progrès).

Plans d'action :

Chaque collaborateur de mon magasin a t'il une mission individuelle formalisée ?
Cette mission est-elle en cohérence avec les priorités de notre entité/service ?
Est-elle adaptée à l'ancienneté et au niveau d'autonomie de mon collaborateur ?

5. Chaque collaborateur est animé toutes les 4 semaines de manière formalisée et individualisée.

Plans d'actions :

Ai-je planifié à l'avance mes entretiens avec mes collaborateurs ?
L'ai-je fait parler de ses dernières réussites longuement ?
Mon animation est-elle basée en priorité sur les gestes et le comment puis les résultats ?

6. 1 réunion collective mensuelle.

Plans d'actions :

Ai-je planifié à l'avance mes réunions collectives et les sujets abordés ?
Ai-je transmis des messages exclusivement positifs ?
Ma passion pour les métiers de base se voit-elle au travers mes interventions ?

7. Les victoires sont fêtées, et les hors jeu sont sanctionnés.

Plans d'actions :

Comment les victoires sont-elles fêtées et à quelles occasions ?

8. Chaque collaborateur a un plan de formation individuel.

Plans d'actions :

Ai-je pris le temps de donner tous les moyens à mon collaborateur lors de son intégration ?
A-t'il un parrain avec qui je fais le point régulièrement ?
Est il inscrit dans un cursus de formation ?

9. Chaque collaborateur est en dynamique de projet.

Plans d'actions :

Chaque collaborateur a t'il formalisé un projet correspondant à ce qu'il aime et a envie de faire ?
Existe t'il dans mon entité/service des groupes de projets, source d'implication pour les équipes ?
Ai-je concrètement invité à l'action les collaborateurs qui souhaitaient prendre des responsabilités ?

10. J'ai un point mi-année et entretien annuel d'évaluation avec mon patron.

Plans d'actions :

L'objectif de ces entretiens a t'il été clairement expliqué à chaque collaborateur ?
Les résultats positifs ont-ils été valorisés ?
Les forces des collaborateurs ont-elles été soulignées ?
Chaque point de progrès a t'il fait l'objet d'un plan d'action concret de la part de chaque collaborateur ?