

Bien travailler avec son manager : trois rendez-vous essentiels

Module adaptatif

~20 min

Le temps entre manager et collaborateur décide de beaucoup, et Gallup montre que des points réguliers rendent près de trois fois plus engagé. Pourtant, ces échanges n'ont souvent pas lieu ou s'improvisent. Ce n'est pas une affaire d'agenda mais une compétence relationnelle, que ce module structure : trois types de rendez-vous aux rôles distincts, à adapter à son contexte et à préparer — une démarche que le collaborateur peut initier, et dont le manager profite tout autant.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Distinguer les trois temps avec son manager — point rapide, entretien hebdomadaire, échange ponctuel — et leur rôle propre.
- 02 Adapter la fréquence et le format de ces rendez-vous au contexte : à distance, en présentiel, sur le terrain.
- 03 Préparer chaque entretien en tenant compte des priorités du manager comme du collaborateur, et aller à l'essentiel.
- 04 Expliquer sa façon de fonctionner et comprendre celle de son manager, pour une autonomie adaptée à chacun.

— PUBLIC CONCERNÉ

Collaborateurs qui veulent tirer le meilleur du temps avec leur manager — et managers qui veulent le rendre productif.

- **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.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Technicien au service informatique d'une mutuelle, vous croisez votre responsable cinq fois par jour pour des questions de dernière minute. Votre entretien mensuel a été annulé deux fois et vos vraies questions sur vos priorités attendent. Elle vous accorde dix minutes demain à 9 h. Que lui proposer ?

— 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

- Entretien individuel hebdomadaire (one-to-one) piloté par le collaborateur — popularisé par Andy Grove (High Output Management, 1983), diffusé par Google re:Work et Microsoft
- Méthode Afthonios : les « trois temps » avec son manager (point rapide, entretien hebdomadaire, échange ponctuel)
- Check-in quotidien de 5 à 15 min — inspiré du stand-up quotidien agile (Scrum)
- Principe gagnant-gagnant — inspiré de « Penser gagnant-gagnant » (S. Covey, Les 7 habitudes des gens efficaces, 1989)

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Harvard Business Review (Perlow, Hadley & Eun, « Stop the Meeting Madness ») : 71 % des cadres dirigeants jugent les réunions improductives et inefficaces
- Gallup, State of the American Manager : les collaborateurs dont le manager tient des points réguliers sont près de 3 fois plus engagés
- Google — programme re:Work (Project Oxygen) : recommande des 1:1 réguliers avec agenda partagé
- Microsoft — Workplace Analytics / Harvard Business Review, 2020 : maintien des 1:1 réguliers à distance