



Le One to One : La clé du Management de la performance

A l'ère du numérique, la communication avec ses collaborateurs peut se faire très facilement, via mail ou tout autre outil. Ces interactions bien qu'indispensables ne remplacent aucunement l'entretien One to One pour bénéficier d'un feedback continu et efficace, développer une relation de confiance et donner du sens au travail de ses collaborateurs. Cet exercice souvent peu considéré est un outil indispensable pour booster la productivité et l'engagement de vos équipes.

Le One to One fait partie intégrante du management de la performance.

Le suivi et les échanges avec ses collaborateurs se résument souvent à un entretien annuel. Cette rareté d'échanges peut nuire à la performance et l'engagement de vos collaborateurs dans la société. Bien mené, le One to One peut être un outil puissant dans le développement de performance de vos équipes.



01

Avant toute chose qu'appelle-t-on le Management de la Performance ?

C'est tout simplement un système de pratiques innovantes au service des objectifs Business de l'entreprise. Partager des feedbacks entre manager et collaborateur

- **1ère pratique : des actions concrètes permettant de d'attirer, de fidéliser et développer les compétences et performances des collaborateurs. L'entretien One to One fait partie de ces actions concrètes.**
- **2ème pratique : Des outils innovants permettant aux RH de suivre et développer leur stratégie, leur vision au sein de l'entreprise**
- **3ème pratique : l'environnement de travail. Il doit être sain où le collaborateur est entendu et ses besoins sont pris en compte.**
- **4ème pratique : Une culture d'entreprise tournée vers la bienveillance, le feedback, la transparence, l'équité, la performance et le bien être.**

Pour mettre en place ce système, il est primordial d'intégrer l'ensemble de l'entreprise dans cette méthode (RH, Managers, Collaborateurs) et de leur mettre à disposition les outils et les bonnes méthodes.

02

Comment se présentent les One to One ?

Un temps dédié au collaborateur

Le One to One doit être un moment privilégié entre le manager et son collaborateur. Ce tête à tête se veut nécessaire. Il se doit d'être régulier pour couper dans la routine de la production. Cela doit être un lieu d'échanges, de coaching, de prise de recul permettant de construire une relation de confiance.

Organiser régulièrement des entretiens avec ses collaborateurs promet à chacun de pouvoir s'améliorer en apportant à chacun les moyens de pouvoir grandir dans le collectif et dans son quotidien.

Les One to One doivent représenter un espace dédié, planifié et anticipé entre le manager et le collaborateur pour répondre à tous les besoins, toutes les questions, dans l'objectif de faire grandir et progresser le collaborateur au sein de l'entreprise.

Ces échanges vont déclencher une réflexion commune sur la manière d'apporter et de participer au développement de l'entreprise.

Attention cependant, en tant que Manager il est facile d'être submergé par son quotidien et de ne faire appel à ses collaborateurs qu'en cas de besoin. Ces One to One doivent être considérés comme prioritaires et les repousser ou les annuler n'auraient qu'un impact négatif sur le long terme.

En fonction de la taille de votre entreprise, programmez une récurrence, une date et un horaire fixe, pour vos one to one qui ne devront pas dépasser 30 minutes. En fonction des feedbacks faits par vos collaborateurs, les manager pourront ajuster la fréquence.

En cas de période intense, n'annulez pas vos one to one. C'est justement dans ces moments où les one to one sont vraiment utiles, car vos collaborateurs seront susceptibles d'avoir besoin du soutien de leur manager.

Un moment où le Manager peut s'affirmer

Ces one to one sont aussi une façon de s'affirmer en tant que manager au sein de l'organisation et auprès de leurs équipes. Consacrer du temps à ses collaborateurs, c'est leur indiquer que vous comptez sur eux, leur montrer de la valeur et leur importance au sein de l'entreprise. Ils nécessitent donc un temps de préparation afin que les échanges soient productifs et utiles aussi bien pour le manager mais aussi pour le collaborateur.

Le manager doit indiquer à son collaborateur la liste des points qui seront abordés pour qu'il puisse les préparer. Une des erreurs les plus fréquentes est de transformer ces entretiens en to-do des projets en cours. Oui, il est possible d'en parler mais l'un des aspects majeurs des one to one est l'écoute active des collaborateurs.

Au-delà des projets en cours, posez des questions ouvertes, contextualisées et spécifiques. Tous les sujets ne doivent pas être abordés lors d'un seul one to one. La régularité de ces échanges permettra de programmer et consacrer un point à un seul sujet.

La préparation de ces entretiens permettra d'aller droit au but et de ne pas se perdre dans différents sujets annexes.

Un Climat de Confiance : la clé !

Avant d'aborder les sujets de production, le manager doit prendre la température auprès de son collaborateur. Une simple question : « Comment te sens-tu ? » peut permettre de créer une atmosphère détendue propice à libérer la parole. En ayant une écoute active aux propos du collaborateur, le Manager montrera qu'il prête attention au bien être de la personne.

Organiser ces entretiens dans des endroits calmes est primordial. Là aussi, le collaborateur se sentira plus libre de parler et de partager des informations personnelles.

La relation de confiance établie, il sera beaucoup plus simple pour le manager et le collaborateur de traiter de sujets dits difficiles et de trouver les solutions pour y remédier. Cette transparence permettra également de récupérer des feedbacks directs et réguliers.

Des one to One suivies d'actions concrètes

Un bon management de la performance, outre l'écoute active, passe par la mise en place d'actions concrètes suite aux échanges effectués lors de ces One to One. Le manque d'action suite à ces entretiens peut montrer aux collaborateurs qu'il n'a pas été écouté et que ces retours n'ont peu d'intérêt. L'engagement et la performance du collaborateur en seraient diminués.

C'est pourquoi il est primordial de clôturer les entretiens one to one par un plan d'actions, à intégrer dans les missions à réaliser côté Manager mais aussi côté collaborateur.

La récurrence des entretiens one to one aidera le manager à la mise en place et l'évolution des actions à mener, ce qui permettra d'ajuster au mieux son management de la performance.

Garder toujours en tête que l'entretien One to One sera efficace que si le Manager et le Collaborateur jouent le jeu. Aussi, même si cet entretien permet d'échanger sur les avancées des projets et des objectifs, le one to one doit surtout être au service du collaborateur et l'aider à progresser, se développer et évoluer dans son quotidien.

03

Exemple de Structure d'entretien One to One :

- **Demander au collaborateur comment il va personnellement et professionnellement. Comment se sont passés les derniers jours, les dernières semaines.**
- **Laisser la parole au collaborateur pour remonter des besoins, des questions ou d'autres sujets qu'il souhaite aborder.**
- **Avec une préparation anticipée, le manager peut aborder des points qu'il aura noté dans le quotidien du collaborateur. Ex : « J'ai vu que ta charge actuelle est assez intense, arrives-tu à tout gérer ? » ou « JE t'ai senti agacé en début de semaine, rencontres-tu un problème/blocage sur l'un de tes sujets ? »**
- **Ensuite, le manager pourra faire un tour avec le collaborateur sur les objectifs fixés lors du précédent Entretien Annuel d'Évaluation et parler des avancées/problèmes, et mettre en place des objectifs d'étape. En fonction des retours du collaborateur, le manager pourra identifier les actions à mener et mettre à jour les objectifs.**
- **Si le temps restant le permet, le manager peut demander au collaborateur d'avoir du feedback sur ses actions. Objectif : échanger ensemble, capitaliser et ajuster son management.**

Une prise de notes lors de ces entretiens permettra un suivi plus précis, d'élaborer des plans d'actions en corrélation avec les retours du collaborateur et ainsi préparer plus sereinement les entretiens Annuels d'évaluation.

04

Le One to One, l'outil Managérial du quotidien

Le one to One est donc un outil managérial puissant permettant d'accompagner chaque collaborateur dans son évolution, d'éliminer les tensions inutiles, de libérer la parole, de stimuler l'énergie de l'équipe et de faire en sorte que chaque collaborateur se sente valorisé. D'un point de vue Manager, il permet de mieux comprendre comment fonctionne chacun de ses collaborateurs et comment celui-ci s'inscrit ou pas dans le collectif.

Tel un chef d'orchestre, il capitalisera sur toutes les infos récupérées lors de ces entretiens pour améliorer le fonctionnement de l'équipe, améliorer les liens entre chaque collaborateur et ainsi agir plus spécifiquement sur l'engagement et la performance de ses collaborateurs, et ainsi faire performer l'entreprise.