



Fixer des objectifs performants et motivants

Fixer des objectifs est une activité quotidienne du manager. On vérifie souvent l'adage qui veut qu' « un objectif bien formulé soit déjà à moitié atteint ».

Développer ses compétences dans la définition, la formulation et la communication des objectifs est un donc un élément clé dans la réussite à un poste d'encadrant. Le choix de l'objectif, sa formulation et sa communication vont chacun jouer un rôle capital dans le résultat obtenu mais aussi sur les sentiments de satisfaction de la part du manager et de motivation du collaborateur.

OBJECTIFS

-  S'entraîner à définir et formuler des objectifs efficacement
-  S'appropriier des outils de compréhension de la motivation.
-  Evaluer et renforcer l'adhésion du collaborateur

PROGRAMME

Choisir un objectif

Tout objectif fait partie d'un projet plus vaste ou peut lui-même se décomposer en différentes étapes il est donc nécessaire de savoir situer à quel niveau un objectif s'inscrit et quels en seront les critères d'appréciation de la réalisation totale ou partielle.

La réalisation de l'objectif entraînera elle-même des conséquences sur le système. On s'interrogera donc sur « l'écologie » de l'objectif au niveau de l'organisation et des individus.

Formuler un objectif

Qu'est ce qu'un objectif clairement défini ?
Le « SMART » et les règles d'or de la formulation des objectifs

La motivation

C'est ce qui nous pousse à agir dans une situation donnée. Nous nous attacherons à comprendre quels en sont les leviers. Des outils, tel la méthode Apter ou l'analyse transactionnelle, peuvent nous aider à choisir une approche et une posture pertinente en fonction de la situation et du collaborateur à qui l'on fixe un objectif..

Communiquer l'objectif, s'assurer de sa compréhension et renforcer l'adhésion du collaborateur

Les conditions à rassembler pour exposer l'objectif
Les bonnes questions à poser pour s'assurer de sa compréhension
A quels éléments de la communication verbale et non verbale être attentif ?
La question du comment et des moyens.
La part d'autonomie laissée au collaborateur
La validation et la formalisation des engagements.

DUREE

2 jours

PUBLIC

Toute personne à un poste d'encadrement

Pré REQUIS

Aucun

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

PEDAGOGIE

Apports théoriques sur la motivation, les objectifs et leurs formulations.
Mises en situation et jeux de rôles.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier :
sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonomiste, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

