

# MANAGER PAR LES OBJECTIFS

Engager ses collaborateurs dans le New Way Of Work (NWOW) et garder le cap !

FORMATIONS COURTES

PERFECTIONNEMENT

Ref. : 7191904

Durée :  
2 jours - 14 heures

Tarif :  
Salarié - Entreprise : 1315  
€ HT

## OBJECTIFS

Faire des objectifs un véritable outil de pilotage.  
Engager et responsabiliser ses collaborateurs.

## POUR QUI ?

Dirigeants, managers, responsables RH, responsables d'une unité, chefs de projet, gérants ou chefs d'entreprise.

## COMPÉTENCES ACQUISES

À l'issue de la formation, vous serez capable d'utiliser les objectifs comme outil de pilotage, d'engager et de responsabiliser vos collaborateurs.

## PROGRAMME

Manager par les objectifs

### Appréhender la gestion de la performance

- Les intérêts du management par les objectifs dans un *NWOW* contexte.  
Mise en situation: carrousel "frein" et "facilitateur" du *NWOW*.
- Le challenge : comment équilibrer contrôle et autonomie des collaborateurs.
- Les principes clés et les étapes.
- Les rôles du manager : *leader - coach - manager*.

Exercice d'application : Le pitch du *leader* pour aligner les collaborateurs sur les objectifs de l'équipe.

### Fixer les objectifs et en faire un réel outil de pilotage

- Se connaître: comprendre comment on se fixe des objectifs et quels sont les mécanismes cognitifs à l'oeuvre.

Jeu: jeu des cubes.

- Identifier le degré de maturité des collaborateurs de son équipe pour mieux fixer les objectifs.

Autodiagnostic de son équipe.

- Engager l'équipe : aligner les collaborateurs sur les objectifs de l'équipe.
- Engager le collaborateur: définir des objectifs SMART et comportementaux.

Mise en situation : se fixer des objectifs.

- Identifier une action à appliquer dans son travail.

### Le suivi des collaborateurs

- Comprendre l'importance de la reconnaissance, de cultiver l'art de la présence et d'apprendre à donner du feedback constructif et correctif à ses collaborateurs.
- Aider le collaborateur à surmonter des problèmes via le coaching.

Jeu de rôles : coacher via le modèle GROW.

- Impliquer l'équipe: garder le cap sur les résultats à atteindre grâce à la méthode AGILE.

### Le suivi de la performance

- Définir les besoins de suivi de la performance individuelle et de l'équipe.

Mise en situation: concevoir un système de suivi de la performance dans un contexte *NWOW*.

- Préparer et guider un entretien de suivi de la performance.

Jeu de rôles : mener un entretien de suivi de la performance.

- Définir un tableau de bord pour son équipe.

### Plan d'action personnel

- formalisation des actions à mettre en œuvre : la gestion de la performance dans son équipe.

Manager par les objectifs

### Appréhender la gestion de la performance

- Les intérêts du management par les objectifs dans un *NWOW* contexte.

Mise en situation: carrousel "frein" et "facilitateur" du *NWOW*.

- Le challenge : comment équilibrer contrôle et autonomie des collaborateurs.
- Les principes clés et les étapes.
- Les rôles du manager : *leader - coach - manager*.

Exercice d'application : Le pitch du *leader* pour aligner les collaborateurs sur les objectifs de l'équipe.

#### **Fixer les objectifs et en faire un réel outil de pilotage**

- Se connaître: comprendre comment on se fixe des objectifs et quels sont les mécanismes cognitifs à l'oeuvre.

Jeu: jeu des cubes.

- Identifier le degré de maturité des collaborateurs de son équipe pour mieux fixer les objectifs.

Autodiagnostic de son équipe.

- Engager l'équipe : aligner les collaborateurs sur les objectifs de l'équipe.
- Engager le collaborateur: définir des objectifs SMART et comportementaux.

Mise en situation : se fixer des objectifs.

- Identifier une action à appliquer dans son travail.

#### **Le suivi des collaborateurs**

- Comprendre l'importance de la reconnaissance, de cultiver l'art de la présence et d'apprendre à donner du feedback constructif et correctif à ses collaborateurs.
- Aider le collaborateur à surmonter des problèmes via le coaching.

Jeu de rôles : coacher via le modèle GROW.

- Impliquer l'équipe: garder le cap sur les résultats à atteindre grâce à la méthode AGILE.

#### **Le suivi de la performance**

- Définir les besoins de suivi de la performance individuelle et de l'équipe.

Mise en situation: concevoir un système de suivi de la performance dans un contexte *NWOW*.

- Préparer et guider un entretien de suivi de la performance.

Jeu de rôles : mener un entretien de suivi de la performance.

- Définir un tableau de bord pour son équipe.

#### **Plan d'action personnel**

- formalisation des actions à mettre en œuvre : la gestion de la performance dans son équipe.