

Gustave GAZARD souligne la nécessité de la Fixation des Objectifs et de l'Evaluation des Performances.

La vie professionnelle n'a pas grand sens si elle n'est pas assortie d'OBJECTIFS.*
En clair, si l'on ne définit pas parfaitement **“qui fait quoi, avec qui, quand et pendant combien de temps...”**

Il ne s'agit donc pas de décrire simplement une activité, car un OBJECTIF n'est pas une tâche, mais un RESULTAT !

John Fitzgerald Kennedy a formulé ceci le 25 mai 1961: **«Cette Nation s'engage à atteindre avant la fin de la décennie, l'OBJECTIF d'envoyer un homme sur la lune, et le ramener sain et sauf sur terre.»...**

Voilà un sacré **OBJECTIF** !

L'autre face de cette médaille de l'OBJECTIF c'est l'**Evaluation**, c'est-à-dire le bilan des **Performances** qui va jusqu'à la définition de nouveaux objectifs, en passant par les axes d'améliorations...

Ce processus doit être absolument maîtrisé ! Parce que l'approche **«Fixation des Objectifs et Evaluation des performances»** est la seule qui assure de nouvelles dimensions aux entreprises et autres structures organisées !

CONTENU DE CETTE FORMATION :

LES LIMINAIRES “OBJECTIFS”: ordonnateur d'objectifs/mandataire d'objectifs

- Des objectifs, pour quoi faire ?
- Objectifs individuels ou objectifs collectifs ?
- Comment fixer des objectifs de performance pour tous.
- Le show des objectifs.
- Démembrement en sous-objectifs digestes.

COMPRENDRE LA DIRECTION PAR OBJECTIFS (DPO)

- Définition de la DPO.
- Avantages.
- Inconvénients.
- Les dimensions principales des objectifs.

FIXER DES OBJECTIFS PROFESSIONNELS.

- Circonscription d'un objectif professionnel.
- Les différents niveaux d'objectifs.
- Les différents types d'objectifs.

FIXER DES OBJECTIFS EN TANT QUE MANAGER.

- L'entretien de fixation d'objectifs.
- Les erreurs les plus fréquentes.
- Les réflexes classiques...
- Les pièges à éviter sur l'entretien de fixation d'objectifs.
- Les bons réflexes du manager en entretien de fixation d'objectifs.

LES ETAPES DE L'ENTRETIEN DE FIXATION D'OBJECTIFS

- Les étapes indispensables pour fixer des objectifs professionnels
- Les bons réflexes en entretien de fixation d'objectifs
- La bonne attitude du manager en entretien de fixation d'objectifs
- La bonne attitude du collaborateur en entretien de fixation d'objectifs

LE PLAN D'ACTION : PASSAGE INTELLIGENT VERS LA PERFORMANCE

- Qu'est-ce qu'un plan d'action ?
- Pourquoi le plan d'action est-il très important ?
- Comment utiliser un plan d'action ?
- Les étapes d'un plan d'action optimal.
- Validation du modèle de plan d'action.

TABLEAU DE BORD, SI ON EST A BORD

- Utilités et spécificités.
- Les principes focaux d'un plan d'action professionnel.
- Les types d'information 'projet' pour alimenter le plan.
- Tableau de bord : système d'information et reporting.
- Construire un tableau de bord.
- S'appuyer sur un tableau de bord.

L'ENTRETIEN D'EVALUATION

- Processus, tenants et aboutissants.
- Objectifs spécifiques de l'entretien individuel d'évaluation.
- Les principes de base d'une évaluation orthodoxe.
- L'évaluation : La démarche.
- Les Pièges de l'évaluation.
- Les précautions indispensables.

L'APPROPRIATION DES FICHES-OUTILS ET RESOLUTIONS.

PUBLIC CIBLE: Tout responsable, expérimenté ou non, à quelque niveau que ce soit de la hiérarchie..., du secteur public ou privé.
Directeurs Généraux, Directeurs Techniques, Responsables d'Equipes, Superviseurs, Chefs de Service, d'Unité ou de Département, etc.

DES RAISONS SUPPLEMENTAIRES DE PARTICIPER A CE SEMINAIRE :

- Documentation-support dense et actualisée, en hard et en soft, CD-ROM, avec des liens hypertextes.
- Manuel d'exercices riche, pour des simulations, des mises en situation et des cas pratiques édifiants.
- Animateur Principal hyper expérimenté avec une maîtrise exceptionnelle des tenants et aboutissants du module.
- Cadeaux et souvenirs inoubliables...

GGConsulting, Créateur de REUSSITE

Gustave GAZARD
DJCE