FICHE PROGRAMME

Manager par la valeur : objectifs, indicateurs et suivi concret

Module adaptatif | ~20 min

Beaucoup d'équipes mesurent encore la présence et les tâches accomplies, alors que la question utile est ailleurs : quelle valeur a été créée ? Ce module outille d'abord le pilotage par les résultats, avec des objectifs co-décidés avec chaque collaborateur, des indicateurs choisis ensemble et un point de suivi qui soutient plutôt qu'il ne contrôle. Puis il ouvre le cran suivant, celui où le manager s'accorde sur la valeur à créer et confie le chemin à son équipe.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Co-définir avec chaque collaborateur trois à cinq objectifs pour le trimestre, plutôt que d'en imposer une longue liste.

02 Choisir avec l'équipe les indicateurs (KPI) qui mesurent l'avancement, en présentiel comme à distance.

03 Conduire un point de suivi en trois questions : où en es-tu, qu'est-ce qui te bloque, de quoi as-tu besoin.

04 Formuler un objectif de valeur plutôt que de livrable, dans l'esprit des OKR, et laisser le « comment » au collaborateur.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent s'accorder avec chacun sur la valeur à créer, et le laisser choisir comment y parvenir.

- **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

Vous managez les conseillers réclamations d'un bailleur social. Objectif : ramener le délai de traitement de 12 à 6 jours. Le tableau de bord affiche 5 jours, mais les réclamations rouvertes sont passées de 40 à 85 par mois. Votre manager attend ce chiffre jeudi en comité de direction. Que faites-vous ?

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

- OKR — Andy Grove (Intel), popularisés par John Doerr chez Google
- SMART — George T. Doran (1981)
- Les 4 paliers de la performance (heures / tâches / résultats / valeur) — Maurice Lefebvre (Go Pyrate!)
- Piloter de l'output vers l'outcome + 360° comportemental

SOURCES & RÉFÉRENCES

- OKR — méthode née chez Intel (Andy Grove), popularisée par Google via John Doerr (« Measure What Matters »)
- Microsoft — « Work Trend Index Pulse Report » : 85% des dirigeants déclarent que l'hybride complique leur confiance dans la productivité réelle de leurs équipes
- Google — « stretch goals » : norme visée d'environ 70% de réalisation plutôt que 100%
- Gallup, How to Have Better Strengths-Based Feedback Conversations (2023) — conversations régulières, feedback et développement des collaborateurs

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 14/10/2026