

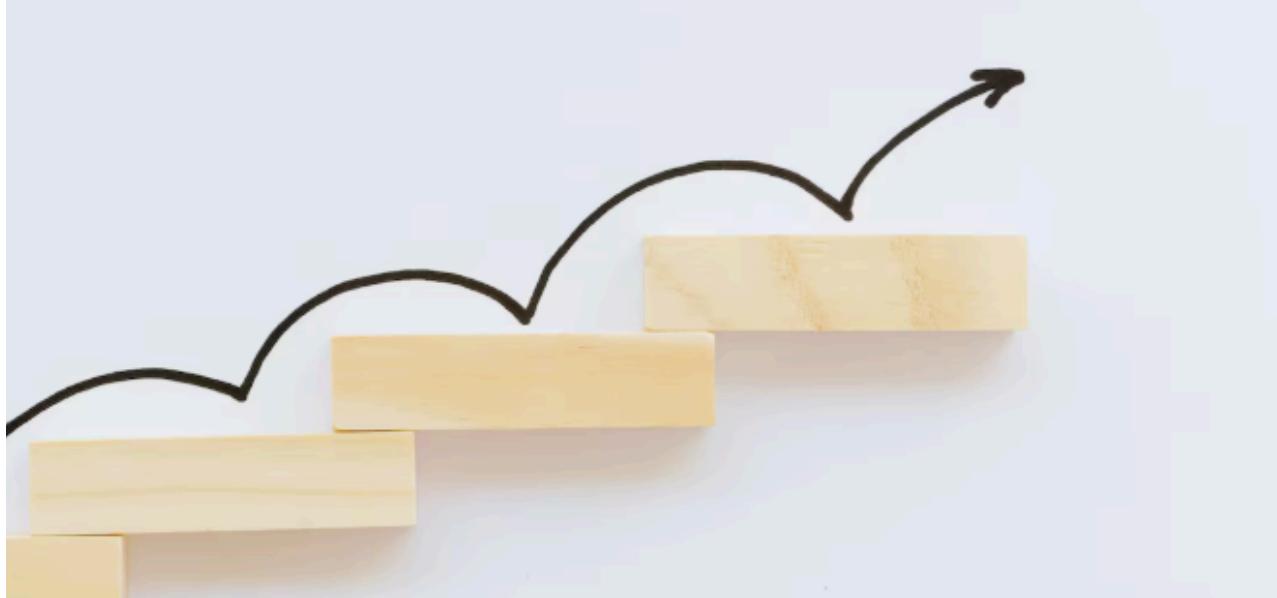


# Guide

## Fixer des objectifs motivants

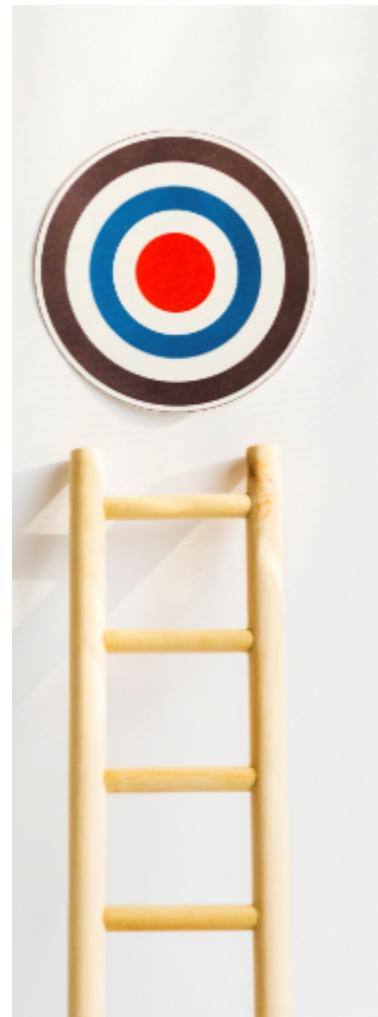
---

5 étapes clés pour aligner performance et engagement, adaptées aux profils comportementaux



# Sommaire

- 
- 1 Constat
  - 2 Quelques chiffres !
  - 3 Pourquoi c'est important de fixer des objectifs motivants, clairs et adaptés !
  - 4 les 5 étapes pour fixer des objectifs inspirants
  - 5 Allez plus loin avec Prédom ...



# 1- Constat



## ***Et si vos objectifs devenaient le moteur de l'engagement de votre équipe ?***

*Fixer des objectifs, tout le monde sait faire. Mais les rendre inspirants, clairs et adaptés à chacun ? C'est un art.*

Fixer des objectifs est une chose. **Les rendre motivants, compréhensibles et adaptés aux profils de votre équipe** en est une autre. Pourtant, trop souvent, les cibles fixées en début d'année deviennent une source de stress ou de désengagement, plutôt qu'un levier de performance.

### **Points clés :**

- Des objectifs **trop génériques** ou **déconnectés du quotidien** perdent leur sens.
- Une **approche uniforme** ne tient pas compte des spécificités de chaque collaborateur.
- Sans **lien clair entre l'effort à fournir et l'impact attendu**, la motivation s'essouffle rapidement.

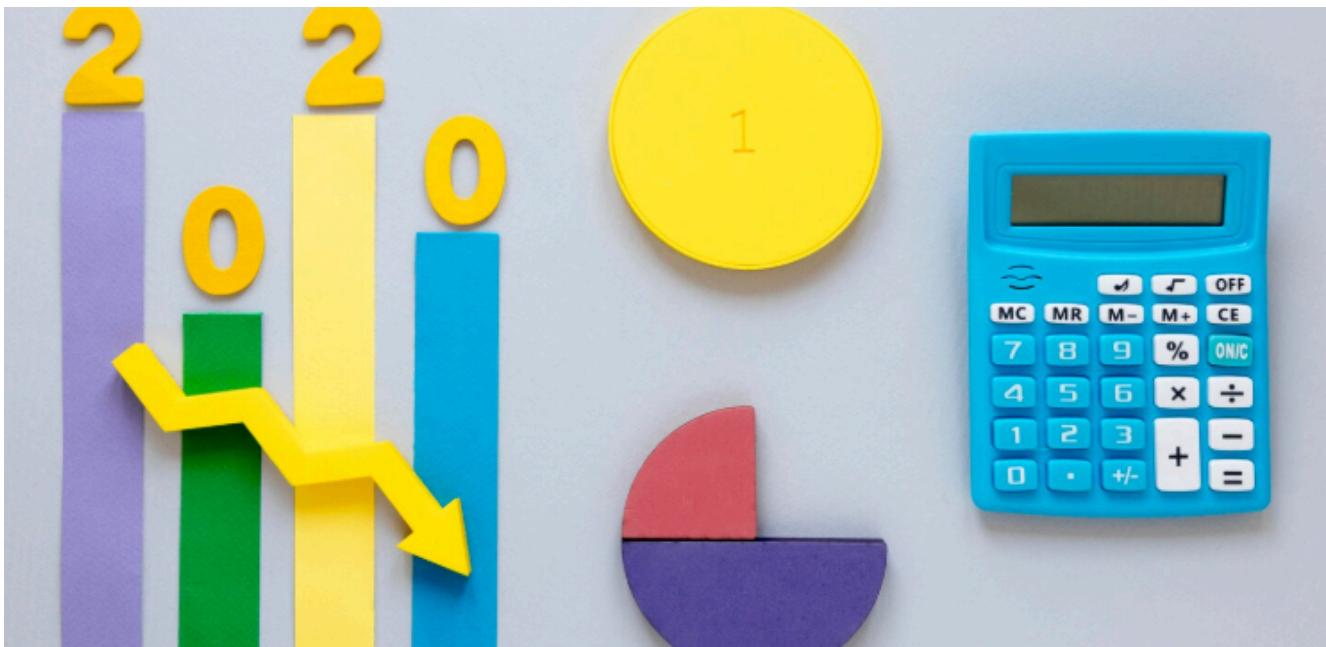
Les objectifs mal fixés créent un cercle vicieux : **manque de clarté → désengagement → baisse de performance.**

Pourtant, avec une approche adaptée, ils peuvent devenir un puissant outil de cohésion et de sens. Le défi ?

**Transformer des cibles abstraites en leviers concrets**, alignés à la fois sur les attentes de l'entreprise et les motivations individuelles.

C'est là que le **management comportemental entre en jeu**. En comprenant comment chaque membre de votre équipe perçoit, interprète et s'approprie les objectifs, vous pouvez adapter votre communication, vos indicateurs et vos rituels de suivi. **Résultat : des équipes plus engagées, plus autonomes et plus performantes.**





## 2- Quelques chiffres !

**Les chiffres parlent d'eux-mêmes : les objectifs, souvent perçus comme un outil de pilotage, deviennent trop souvent une source de frustration.**

**68 %**

des managers estiment que leurs équipes ne comprennent pas pourquoi leurs objectifs sont importants (Harvard Business Review).

**26 %**

des collaborateurs déclarent que leurs objectifs participent à leur développement personnel (LinkedIn Workforce Report).

**45 %**

des objectifs fixés en début d'année sont abandonnés ou revisités avant leur échéance (McKinsey).

**x2 plus engagé**

c'est le taux d'engagement des équipes dont les objectifs sont adaptés aux profils comportementaux (étude Prédom).



Ces chiffres révèlent un paradoxe : **les objectifs sont omniprésents, mais rarement efficaces.** La raison ? Ils sont souvent **déconnectés des réalités individuelles** et des modes de fonctionnement de chaque collaborateur.

C'est précisément là que Prédom intervient : **en aidant les managers à décoder les comportements et à adapter leurs objectifs** pour qu'ils deviennent un vrai levier de motivation.

# 3- Pourquoi fixer des objectifs motivants, clairs et adaptés ?

*Un objectif bien formulé est comme une **boussole** : il donne une direction claire, motive l'action et permet de mesurer les progrès. À l'inverse, **un objectif flou ou mal adapté devient une source de stress, de désengagement, voire de conflits.***

Pour qu'un objectif soit efficace, il doit répondre à trois critères :

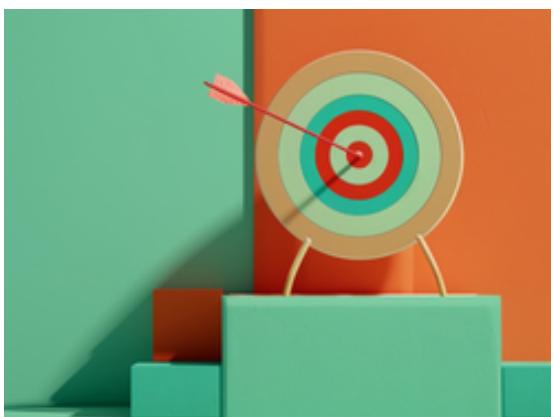
- **Motivation** : Il doit donner envie, en liant l'effort à un impact tangible (ex : "Améliorer l'expérience de 100 clients").
- **Clarté** : Il doit être SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporel) pour éviter les malentendus.
- **Adaptation** : Il doit respecter les spécificités de chaque profil (ex : un "visionnaire" a besoin de sens, un "rigoureux" d'étapes précises).

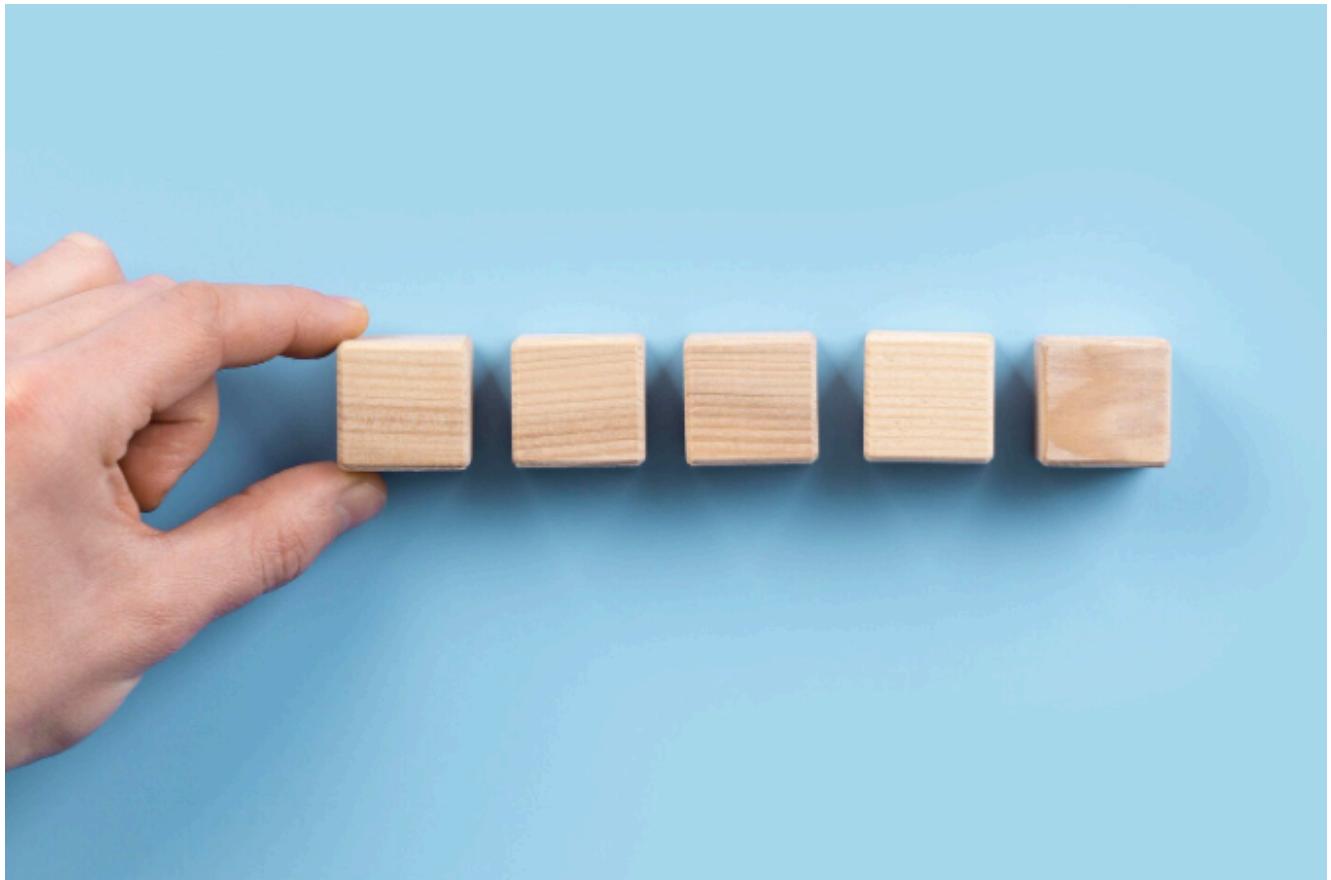
**Un objectif motivant active la dopamine** – le "carburant" de l'engagement. À l'inverse, **un objectif imposé ou incompris génère de la résistance et de la démotivation**. Le défi du manager ? Trouver l'équilibre entre ambition collective et aspirations individuelles.

**C'est là que l'adaptation comportementale fait la différence.** En comprenant ce qui motive chaque profil (reconnaissance, autonomie, sens, etc.), vous pouvez formuler des objectifs qui parlent à chacun. Résultat : une équipe alignée, proactive et résiliente.

Pour éviter que vos objectifs ne deviennent une source de frustration, il faut **impliquer votre équipe** dans leur définition, lier **chaque objectif-cible à un impact concret** et visible et **adapter votre communication** aux profils comportementaux.

C'est précisément autour de ces 5 étapes que s'articule ce guide : une méthode pour fixer des objectifs qui fédèrent, motivent et transforment.





## 4- les 5 étapes pour fixer des objectifs clairs, motivant et engageants



**Des objectifs bien fixés = une équipe engagée, performante et sereine.**

Savoir bien fixer ses objectifs en fonction des profils comportementaux des membres de son équipe va vous permettre de les motiver et de les garder engagés tout au long de l'année.

Pour y parvenir, voici les 5 étapes indispensables :



**Co-construire les objectifs**

**Lier chaque objectif à un impact concret**

**Adapter les objectifs aux profils comportementaux**

**Décomposer les objectifs en étapes réalisistes**

**Créer des rituels de suivi engageants**



## 1

## Co-construire les objectifs

**Objectif :** impliquer l'équipe pour x3 l'engagement.

### Les leviers à activer :

- Organiser un **atelier collaboratif** (présentiel ou visio) pour définir les priorités.
- Utiliser la méthode "**Start-Stop-Continue**" ("Quels objectifs devons-nous lancer/arrêter/poursuivre ?").
- Créer un **tableau partagé** (Miro, Notion) pour visualiser les idées.

### Et dans la vraie vie, ça donne quoi ?

#### 1- Un atelier participatif

**Exemple :**  
Une session de 2h avec post-it virtuels pour prioriser les objectifs en équipe.

#### 2- Un tableau de bord collaboratif

**Exemple :**  
Un modèle de tableau partagé sur Notion ou un autre outil avec 3 colonnes : "Priorités / Actions / Responsables".

#### 3- Un temps de validation

**Exemple :**  
Un vote pour sélectionner les 3 objectifs prioritaires de l'équipe.



#### Le conseil Prédom :

Les profils "**collectifs**" (ex : "harmoniseurs") adorent cette étape.

Les profils "**individuels**" (ex : "autonomes") auront besoin de temps pour réfléchir en amont.



2

## Lier chaque objectif à un impact concret

**Objectif :** Donner du sens pour booster la motivation.

### Les leviers à activer :

- **Reformuler les objectifs en termes de bénéfices** ("Réduire les délais de livraison" → "Permettre à 50 clients de recevoir leur commande 2 jours plus tôt").
- **Créer un tableau "Objectif/Impact"** pour clarifier le "pourquoi".

### Et dans la vraie vie, ça donne quoi ?

#### 1- Un langage inspirant

**Exemple :**  
Remplacer "Augmenter les ventes" par "Aider 100 entrepreneurs à lancer leur projet".

#### 2- Un tableau visuel

**Exemple :**  
Un schéma avec 2 colonnes : "Notre objectif" / "Son impact pour...".

#### 3- Des témoignages clients

**Exemple :**  
Partager un retour client positif pour illustrer l'impact du travail.



#### Le conseil Prédom :

Les profils "**visionnaires**" et "**empathiques**" seront particulièrement sensibles à cette étape.

## 3

# Adapter les objectifs aux profils comportementaux



**Objectif :** Personnaliser les objectifs pour qu'ils résonnent avec chaque membre de l'équipe.

## Les leviers à activer :

- Utiliser **Prédom** pour identifier les profils de votre équipe (visionnaires, rigoureux, créatifs, etc.)
- Adapter la **formulation** des objectifs :
  - Pour un "**visionnaire**" : "Innover sur le projet X pour créer un impact durable."
  - Pour un "**rigoureux**" : "Optimiser le processus Y en réduisant les erreurs de 20 % d'ici 6 mois."
  - Pour un "**créatif**" : "Explorer de nouvelles solutions pour le défi Z, avec liberté sur la méthode."
- Choisir des indicateurs pertinents :
  - **Qualitatifs** pour les profils "**relationnels**" (ex : "Améliorer la satisfaction client").
  - **Quantitatifs** pour les profils "**analytiques**" (ex : "Atteindre un score de 9/10").

## Et dans la vraie vie, ça donne quoi ?

### 1- Des formulations sur mesure

#### Exemple :

Un tableau récapitulatif avec les objectifs adaptés à chaque profil (ex : "Pour Jean [visionnaire] : 'Créer une nouvelle offre client' / Pour Marie [rigoureuse] : 'Standardiser les rapports mensuels'" ).

### 2- Des indicateurs variés

#### Exemple :

Un suivi mixant données chiffrées (pour les analytiques) et retours qualitatifs (pour les empathiques).



#### Le conseil Prédom :

Les profils "**analytiques**" auront besoin de données pour valider un objectif, tandis que les "**créatifs**" préféreront une approche intuitive et flexible. **Adaptez votre discours !**

### 3- Un langage commun

#### Exemple :

Une légende partagée pour expliquer les termes utilisés (ex : "Innover" = liberté créative, "Optimiser" = processus précis").



## 4

# Décomposer en étapes réalistes

**Objectif :** Rendre les objectifs accessibles en les découplant en actions concrètes.

## Les leviers à activer :

- Appliquer la méthode **WOOP** (Wish, Outcome, Obstacle, Plan) :
  - **Souhait (Wish)** : Quel est l'objectif ?
  - **Résultat (Outcome)** : À quoi ressemblera le succès ?
  - **Obstacles (Obstacle)** : Quels freins anticipés ?
  - **Plan (Plan)** : Quelles actions précises ?
- Prioriser les étapes avec un **diagramme de Gantt** ou un **tableau Kanban**.
- Assigner des **responsables** pour chaque action et fixer des **jalons intermédiaires**.

## Et dans la vraie vie, ça donne quoi ?

### 1- Un plan WOOP partagé

#### Exemple :

Un modèle collaboratif où chaque membre remplit les 4 étapes pour son objectif.



### 2- Un suivi visuel

#### Exemple :

Un tableau partagé avec des colonnes "À faire / En cours / Terminé" et des échéances claires.

### 3- Des micro-échéances

#### Exemple :

Diviser un objectif annuel en 5 étapes trimestrielles avec des livrables concrets.

#### Le conseil Prédom :

Les profils "**structurés**" (ex : "organisateurs") excellent dans cette étape. Les "**flexibles**" auront besoin d'un cadre souple (ex : des étapes modulables).



# 5

## Créer des rituels de suivi engageants

**Objectif :** Maintenir la dynamique et éviter que les objectifs ne tombent dans l'oubli.

### Les leviers à activer :

- Remplacer les reportings classiques par des **points visuels et interactifs**
- **Célébrer les petites victoires** avec un canal WhatsApp ou Teams ou créer un rituel type "café mensuel des succès"
- **Impliquer l'équipe dans les ajustements** avec un temps d'échange en réunion pour réévaluer les objectifs si besoin.

### Et dans la vraie vie, ça donne quoi ?

#### 1- Un tableau de bord vivant

##### Exemple :

Un espace Teams où chacun met à jour son avancement avec des commentaires et des réactions (👍, 🎉).



#### 2- Des points légers

##### Exemple :

Un point hebdomadaire de 15 min avec la question : "Qu'est-ce qui t'a rapproché de ton objectif cette semaine ?"

#### 3- Un mur des victoires

##### Exemple :

Un tableau réel ou virtuel où chacun poste ses réussites avec une photo, un commentaire, une animation.

#### Le conseil Prédom :

Les profils "**sociaux**" (ex : "harmoniseurs") adorent ces rituels. Les "**indépendants**" préféreront des mises à jour asynchrones (ex : un rapport écrit).



## On résume ...



Fixer des objectifs efficaces, ce n'est pas une question de hasard ou de chance. C'est une méthode qui combine clarté, sens et adaptation aux profils de votre équipe.

5 points clés :

- **Co-construire pour impliquer et engager.**
- **Donner du sens en liant chaque objectif à un impact concret.**
- **Adapter les objectifs aux profils comportementaux.**
- **Décomposer en étapes réalistes pour éviter l'essoufflement.**
- **Créer des rituels de suivi pour maintenir la dynamique.**



# 5- Aller plus loin avec Prédom

**Fixer des objectifs adaptés, c'est avant tout comprendre comment chacun fonctionne, communique et réagit. Sans cette compréhension, même les cibles les plus ambitieuses peuvent devenir une source de frustration.**

Fixer des objectifs adaptés, c'est avant tout comprendre comment chacun fonctionne, communique et réagit. Sans cette compréhension, même les cibles les plus ambitieuses peuvent devenir une source de frustration.

C'est exactement ce que propose Prédom, un outil qui aide les managers, RH et coachs à :

- **Identifier les préférences comportementales** de chaque membre de l'équipe.
- **Adapter sa communication** et son accompagnement selon les profils.
- Maintenir **la cohésion et la motivation**, même à distance.

## Pourquoi Prédom ?

Parce qu'on ne change pas une personnalité, mais qu'on peut ajuster ses comportements pour mieux collaborer.

**Prédom permet d'aligner management, performance et bien-être, en transformant les objectifs en leviers d'engagement plutôt qu'en contraintes.**

Avec les bons outils et les bons réflexes comportementaux, vos **objectifs deviennent le moteur de votre équipe !**



# En savoir + sur Prédom ...



Découvrez comment Prédom peut vous aider à **mieux comprendre vos équipes et à fixer des objectifs clairs, motivants et engageants.**

Prenez contact dès maintenant pour explorer Prédom et améliorer vos réunions d'équipe :

## Votre interlocuteur Prédom

Eric Faure

06 62 42 11 53

<https://predom.fr/contact/>

**prédom**