

# Matrice 2x2



## Instructions

## Modèle d'outil

### Objectif:

Convenir d'objectifs motivants avec les collaboratrices et les collaborateurs

### Durée:

20 minutes

### Niveau de difficulté:



### Ne pas utiliser si ...

... la charge de travail / la pression est élevée pour les collaboratrices et des collaborateurs.

### Guide pas à pas:

- Du point de vue des collaboratrices et des collaborateurs, les objectifs motivants doivent être compréhensibles (structurés, clairs et avec des contextes plausibles), significatifs (utiles, intéressants et importants) et gérables (avec suffisamment de temps, de soutien et de contrôle sur le résultat). Discutez des objectifs avec vos collaboratrices et vos collaborateurs et veillez à ce qu'ils soient compréhensibles, significatifs et gérables.
- En outre, il existe des formulations d'objectifs qui sont propices à la performance ou au maintien de l'intérêt. Utilisez pour cela la matrice 2x2 (voir modèle d'outil)

### Vous voulez aller encore plus loin?

- Les «quick wins» (objectifs intermédiaires rapidement réalisables) aident à rester dans la course lors des processus de développement. Formulez également quelques Quick Wins avec vos collaboratrices et vos collaborateurs pour les objectifs de développement personnel. Valorisez vos collaboratrices et vos collaborateurs lorsqu'ils réalisent de tels Quick Wins
- Fournissez un feedback lorsque vous constatez que vos collaboratrices et vos collaborateurs évoluent en fonction des objectifs personnels définis

# Matrice 2x2



Instructions

Modèle d'outil

- Dans le cas des **objectifs d'évitement** ou d'abandon, le but poursuivi est de mettre fin à quelque chose de négatif ou de l'éviter (par ex. une erreur). Dans le cas des **objectifs d'approche** ou de réalisation, le but poursuivi est d'obtenir un résultat agréable ou positif (par ex. effectuer une présentation avec assurance). Cela déclenche une réaction d'anticipation et contribue à alimenter la motivation
- Les objectifs de performance et d'apprentissage constituent un autre critère de différenciation des objectifs. Dans le cas des **objectifs de performance**, la comparaison s'effectue avec d'autres collaboratrices et collaborateurs ou s'appuie sur des critères de référence (par ex. atteindre un objectif de chiffre d'affaires). Dans le cas des **objectifs d'apprentissage**, la personne se confronte à ses propres capacités (par ex. améliorer la pratique d'une langue)
  - Formulez de préférence des objectifs d'approche et d'apprentissage si votre but est de **susciter l'intérêt et la motivation**
  - Formulez de préférence des objectifs d'approche et de performance si votre but est de **stimuler les performances**

Exemple:

	Objectif d'évitement (abandon)	Objectif d'approche (réalisation)
Objectif d'apprentissage (comparaison avec soi-même)	J'aimerais formuler moins de critiques à l'égard de mes collaboratrices et collaborateurs et moins me focaliser sur leurs points faibles.	Je veux améliorer mes feedbacks. Cela signifie que je veux utiliser davantage de messages à la première personne, me concentrer plus souvent sur les points forts et me sentir plus à l'aise dans les entretiens de restitution.
Objectif de performance (comparaison sur la base de critères de référence ou avec d'autres personnes)	Je souhaite aborder moins souvent les points faibles que tous les autres cadres de mon entreprise.	Je souhaite transmettre à chacun-e de mes collaboratrices et collaborateurs cinq feedbacks valorisants par mois.

Source: Elliot (1999), Elliot & McGregor (2001)