

Comment définir un objectif ?

Il doit être SMART :

◆ Simple

L'énoncé d'un objectif doit être simple dans sa compréhension et formulé avec précision et sans ambiguïté.

◆ Mesurable

L'objectif doit pouvoir se mesurer sur des faits concrets, au mieux sur des indicateurs.

◆ Approprié (et Ambitieux)

Plus exactement, un objectif doit être considéré comme « normal » par rapport à la fonction. Peut-on demander à un opérateur de production de garantir un nombre minimum de visites clientèle ?

◆ Réalisable

L'objectif doit être réaliste en fonction des données internes et externes (contexte économique...). C'est pour cela qu'il doit être « négocié » avec le collaborateur au départ. Fixer un objectif trop conséquent est souvent source de démotivation pour le collaborateur. A noter aussi l'objectif se doit d'être variable pour cadrer avec cette règle. Concrètement, un objectif trop élevé par rapport au contexte actuel doit être revu à la baisse pour être réalisable.

◆ Temporel

Tout objectif doit répondre à des critères de délais, de date charnière, de quantité par rapport à une ligne temps.