

**COMMENT FAIRE 4
COMMENT FIXER DES
OBJECTIFS SMART POUR LES
EMPLOYÉS?**



FIERCE TACTICS



CONDITIONS DES OBJECTIFS

OBJECTIF

Arbitraire

Interprétations

Le résultat ne dépend pas de l'évaluateur



PRÉVISIBLE

Surprises

L'employé (re)connaît les résultats avant que l'évaluation n'ait lieu.

“Le chef de projet
tient les parties
prenantes informées
de l’avancement du
projet.

”



SPECIFIC

Spécifique et limité

“Parties prenantes = CEO & board”



MEASURABLE

Preuves à l’appui de la progression

“Roadmap”



ATTAINABLE

Réalisable dans les délais prévus

“Présentation hebdomadaire et mensuelle”



RELEVANT

Aligné sur les objectifs et les valeurs

“Sprints bihebdomadaires”



TIME BASED

Des dates de fin réalistes mais ambitieuses

“Deadline milestone X = 31/3/2024”





FACTEURS DE SUCCÈS CRUCIAUX

MOMENTS DE CONCERTATION

- Hebdomadaire
- Mensuel
- Progrès vers l'atteinte des objectifs



CONSÉQUENCES DE L'ÉVALUATION

- Élever
- Bonus
- Formation supplémentaire
- Promotion
- Réorientation



SANDRA DEBECKER

FIERCE TACTICS



+32 485 24 67 67



sandra@fiercetactics.business



www.fiercetactics.business



www.youtube.com/@fiercetacticsbusiness

