



Comment fixer des objectifs ?

OKR

SMART

S

Définir clairement le résultat final souhaité ?

M

A quoi mesurerons nous de manière quantitative et qualitative que nous pourrons fêter la Victoire?

A

Assurons nous d'avoir les capacités (humaines, financières, matérielles)

R

Les objectifs sont ils alignés à la Vision

T

Fixer la deadline, l'échéance à atteindre

O

Quel est notre objectif SMART "Ou voulons nous aller ?

K

Ce sont des indicateurs quantitatifs et mesurables qui permettent de suivre l'avancement vers l'objectif. Ils répondent à la question "Comment saurons nous que nous y sommes arrivés ?". Pour chaque objectif, il est recommandé d'avoir entre 2 et 5 résultats clés. Ils doivent être spécifiques, mesurables, atteignables, pertinents et temporellement définis (SMART).

R

Résultat Clé 1 : [Mesure spécifique et quantifiable du progrès] Résultat Clé 2 : [Mesure spécifique et quantifiable du progrès] Résultat Clé 3 : [Mesure spécifique et quantifiable du progrès] ect

CLEAR

C

Collaborative : L'équipe est impliquée

L

Limité dans la temps pour fixer un sentiment d'urgence et éviter de s'éparpiller

E

Emotionnel : Avoir du sens pour l'équipe

A

Appréciable : étape après étape pour avoir le sentiment d'avancer

R

Refinable : flexible et adaptable en fonction des circonstances changeantes et des apprentissages en cours.



Comment fixer des objectifs ?

HARD

H

Heartfelt (Sincère) : L'objectif doit être lié à une passion ou à un but profond. Comprendre pourquoi l'objectif vous tient personnellement à cœur procure une motivation intrinsèque et un sentiment d'épanouissement.

A

Animated (Animé) : Visualisez clairement le résultat souhaité. Créer une image mentale de la réussite aide à construire un état d'esprit positif et renforce votre engagement envers l'objectif.

R

Required (Requis, Nécessaire) : L'objectif doit être perçu comme essentiel et important pour atteindre des résultats significatifs ou pour la progression de l'individu ou de l'organisation. Il doit y avoir une raison claire et convaincante de le poursuivre, soulignant sa nécessité.

D

Difficult (Difficile, Ambitieux) : L'objectif doit être challenging et repousser les limites sans être irréaliste. Un objectif suffisamment difficile encourage la croissance, l'innovation et la mobilisation des ressources. Il doit représenter un défi qui nécessite un effort significatif pour être atteint.

WOOP

W

Wish (Souhait) : Identifiez un souhait ou un objectif spécifique, important et réalisable pour vous. Soyez précis dans sa formulation.

O

Outcome (Résultat) : Visualisez le meilleur résultat possible de la réalisation de votre souhait. Imaginez les sensations et les bénéfices que vous en retirerez, ainsi que l'impact positif sur votre vie et votre entourage.

O

Obstacle (Obstacle) : Identifiez le principal obstacle interne (pensée, sentiment, habitude) qui pourrait vous empêcher d'atteindre votre souhait. Soyez honnête et précis sur ce qui pourrait se mettre en travers de votre chemin.

P

Plan (Plan) : Élaborez un plan d'action concret pour surmonter l'obstacle identifié. Utilisez la structure "Si [obstacle], alors je [action spécifique]". Créez des intentions de mise en œuvre claires pour anticiper et gérer les difficultés.