FICHE PROGRAMME

Objectifs SMART : s’engager sur les bons objectifs

Module adaptatif · ~20 min

Dans des équipes plus autonomes et hybrides, sous la pression de priorités multiples, la clarté des objectifs devient décisive : c'est elle qui aligne les efforts et évite la frustration du travail qui n'avance pas. Ce module traite l'objectif comme un engagement partagé — formulé avec la méthode SMART, mais aussi négocié et vérifié, des deux côtés de la table.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Formuler un objectif selon les cinq critères SMART, en passant d'une intention floue à un engagement précis.

02 Négocier un objectif reçu en distinguant le résultat attendu, rarement discutable, des moyens, presque toujours négociables.

03 Vérifier, avant de s'engager, qu'un objectif est aligné, atteignable et anticipé, grâce à trois questions simples.

04 Reformuler un objectif qui dépend trop des autres en objectif d'action placé sous son propre contrôle.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers et collaborateurs, des deux côtés de la table : tous ceux qui fixent, reçoivent ou négocient des objectifs.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l’apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l’entraînement.
2. **Vidéo d’expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l’autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l’apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

En réunion, devant toute l’équipe, le manager de Yasmine annonce que Yasmine reprendra le reporting mensuel de la BU dès le mois prochain. Flattée, Yasmine a envie de cette mission, mais elle n’a ni les accès aux données ni le temps nécessaire. Comment Yasmine peut-elle réagir à cette annonce ?

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l’engagement formulé et, le cas échéant, les activités d’apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d’au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Objectifs SMART — d'après George T. Doran (1981).
- OKR (Objectives and Key Results) — Andy Grove (Intel), popularisé par John Doerr.
- Grille des 3 questions de validation avant engagement — apport Afthonios.

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Google, Intel, Spotify — organisations fonctionnant en OKR (Objectives and Key Results)
- George Doran — méthode S.M.A.R.T., « There's a S.M.A.R.T. Way to Write Management's Goals and Objectives » (Management Review, novembre 1981)
- Edwin Locke & Gary Latham — théorie de la fixation d'objectifs : des objectifs spécifiques et mesurables sont plus souvent atteints
- Gollwitzer & Sheeran (2006) — plans « si… alors… » et passage à l'action

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 11/09/2026