

Objectifs atteignables !

Wel'Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable.

www.com-hom.com

La complexité du management...



Entre l'attendu et le réalisé, il y a parfois une grande différence. Et le remplissage du tube de balles à droite ne réside pas forcément du « sabotage » !

L'établissement des objectifs est un des points les plus difficiles en management. Il requiert un travail collaboratif pour aboutir à un vrai contrat partagé, à un engagement des collaborateurs dans la prise de risque et dans la réalisation.

Imposer des objectifs top/down ne fonctionne pas. Cela risque de conduire à ce type de résultat, à beaucoup de non-qualité et d'incompréhension.

Alors, prendre du temps pour partager un contrat d'objectifs : investissement ou perte de temps ?

* Nous avons été dans l'incapacité de remonter à l'auteur(e) de cette photo. Si vous en connaissez la source originelle, nous intégrerons les références dans cet article.

Qu'est-ce qui s'est passé pour en arriver là ?

C'est la question que nous nous posons parfois à la vue de certains résultats.

- Incompréhension sur « en mettre le maximum », erreurs d'interprétation ?
- Manque de sens : vision sur le client, sur l'utilisation finale ?
- Manque de compétence ?
- Sabotage résultant d'un conflit resté ouvert ?
- Compétition exacerbée, excès de zèle ?
- Tentative d'innovation dans le processus de fabrication ?
- ...

A la sortie, le manager s'arrache parfois les cheveux !

Avons-nous pris suffisamment de temps pour partager l'attendu ?

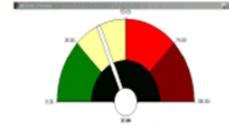
Il existe pour cela des méthodes de négociation d'objectifs (SMART, PIANOS, ...) qui permettent de passer de l'envie au concret. Et le terme **négociation** est important. Il résulte de la capacité des parties prenantes à se poser **ENSEMBLE** les bonnes questions et à en discuter pour une appropriation et un engagement à l'atteinte d'un objectif porteur de sens. L'utilisation de ces outils sans échange peut mener au résultat absurde de nos balles de tennis.



Partager un contrat d'objectifs

- **Simple : Quoi ?**

L'intention partagée



- **Mesurable : Comment savons-nous que c'est atteint ? Quelle mesure ?**

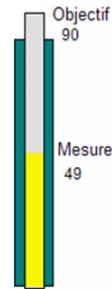
Les indicateurs de réussite

- **Ambitieux, Atteignable : Quels atouts ? Quelles difficultés ?**

Les compétences nécessaires, les écarts

- **Ressources : Quels moyens ?**

Les moyens nécessaires



- **Timé : Quand ? Quels jalons ?**

Les points étape, les signaux d'alerte

Ah oui, spécificité Com-Hom... nous avons rajouté un E dans la définition de SMART. Ce E est Essentiel ! Il signifie **ENJEUX** pour garder en permanence le sens de l'action avec la finalité :

- **Enjeux : Pour Quoi ? Quels enjeux ?**

Le sens, l'importance de l'objectif

En quoi l'objectif est important :

- Pour l'équipe
- Pour l'entreprise
- Pour le client
- Pour les actionnaires
- ...

Allez, petit quizz pour voir si vous avez suivi :

Question 22

Partager les objectifs est un point clé du management.

Un objectif bien défini est dit :

1. B.E.T.O.N. : Baliverne, Evasif, Tiré par les cheveux, Obligatoire, non négociable
2. S.M.A.R.T : Spécifique, Mesurable, Ambitieux, Réaliste, Timé
3. 5C : C'est Con mais C'est Comme Ca



Marc VILCOT
[Com-Hom](#)

A propos de l'auteur :

Marc VILCOT : J'ai vécu 17 années enrichissantes de vente et management dans l'industrie. De formation technique (Grenoble INP 89), mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite orienté vers des activités commerciales et marketing : directeur commercial (1997-2007). En 2008, je me suis investi dans la formation et l'accompagnement, poursuivant ainsi, dans des contextes variés, le développement de la performance par « le travailler ensemble ».

Je trouve en Com-Hom : confrontation de nos approches, évolution permanente de nos pratiques, laboratoire d'idées, confiance.

J'accompagne et je forme en management d'équipe, vente & négociation, performance individuelle et collective, lecture des personnalités, régulation des relations & gestion de conflit, cohésion d'équipe & coopération.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)

Crédit photographique : ???

Nous avons été dans l'incapacité de remonter à l'auteur(e) de cette photo.

Les sites utilisant cette photo, que nous avons contactés, n'en étaient pas l'auteur.

Si vous en connaissez la source originelle, nous intégrerons les références dans cet article